

**ELIANE CRISTINA VERONEZE**

**PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS  
UM MODERNO CONCEITO DE REMUNERAÇÃO**

Monografia apresentada ao Departamento de Contabilidade, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito para obtenção do título de especialista em Contabilidade e Finanças.

**Prof. Orientador: Jaime Bettoni**

**CURITIBA  
2009**

**“Dedico este estudo a todas as pessoas  
que sonharam e acreditaram tornar este  
sonho realidade”.**

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por ser o autor da minha vida;  
Ao meu esposo, pela paciência;  
A minha mãe, pelo apoio;  
Aos mestres, pelo conhecimento;  
Aos colegas, pela amizade...

## RESUMO

**VERONEZE, Eliane Cristina. Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados um Moderno Conceito de Remuneração. 2009.**

Os métodos tradicionais de remuneração baseados em cargos e funções estão perdendo espaço para sistemas mais modernos. A participação nos lucros ou resultados – PLR tem se demonstrado uma excelente ferramenta na flexibilização dos direitos dos trabalhadores, estabelencendo-se como instrumento na aferição da modernidade de gestão da empresa e sua aptidão para enfrentar um mercado globalizado. Os sistemas de remuneração baseiam-se em habilidades e competências e tem como foco as pessoas. A distribuição de lucros justifica-se pela participação dos empregados no resultado positivo da empresa por seu empenho e dedicação e deve ser uma relação de equilíbrio que resulte em acréscimo de renda para o empregado e aumento de lucratividade para a empresa. Apesar do crescimento da ocorrência da PLR, não são freqüentes as obras que abordam o tema no Brasil. Há carência de trabalhos que relacionem o pagamento de PLR aos indicadores de desempenho das empresas, ausência esta encontrada também do ponto de vista tributário e na forma de cálculo da participação nos lucros ou resultados. Este estudo apresenta o conceito de participação nos lucros e resultados segundo a legislação brasileira e discorre sobre o histórico da PLR no âmbito internacional e nacional. Apresenta via demonstrações práticas os impactos que a adoção, ou não, deste critério de remuneração pode gerar no pagamento e incidência de impostos e encargos trabalhistas tanto à pessoa jurídica quanto à física. Discorre ainda a respeito de dois fatores imprescindíveis quando da implantação de um programa de PLR, a saber: as metas condicionantes e os indicadores de desempenho além de apresentar as vantagens e possíveis desvantagens que a adoção da PLR propõe como método de remuneração variável.

**Palavras-chave:** Participação, Lucros, Resultados, Remuneração.



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos acordos e convenções coletivas de PLR por região .....	20
Tabela 2 – Distribuição dos acordos e convenções coletivas de PLR por setor de atividade.....	20
Tabela 3 – Distribuição dos acordos e convenções coletivas de PLR por categoria profissional .....	21
Tabela 4 – Modalidades de programas de PLR.....	24
Tabela 5 – Distribuição de documentos da PLR.....	33
Tabela 6 – Tabela progressiva mensal do imposto de renda da pessoa física.....	33
Tabela 7 – Tabela de encargos trabalhistas .....	42
Tabela 8 – Custos para a pessoa jurídica.....	45
Tabela 9 – Economia da pessoa jurídica .....	46
Tabela 10 – Remuneração da pessoa física.....	47
Tabela 11 – Ganho da pessoa física .....	48
Tabela 12 – Acordos e convenções coletivas de PLR por metas condicionantes ....	50

## **LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS**

CCLL: Contribuição Social sobre o Lucro Líquido

DIEESE: Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico

DRE: Demonstração do Resultado do Exercício

FGTS: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS: Instituto Nacional de Seguridade Social

IRPJ: Imposto de Renda da Pessoa Jurídica

IRRF: Imposto de Renda Retido na Fonte

LALUR: Livro de Apuração do Lucro Real

PLR: Participação nos Lucros ou Resultados

RFB: Receita Federal do Brasil

RIR: Regulamento do Imposto de Renda

SINTTEL PR: Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Estado do Paraná

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>1 ASPECTOS CONCEITUAIS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS .....</b>	<b>11</b>
1.1 Remuneração Fixa e Variável.....	12
1.2 Salário .....	13
1.2.1 Origem e Conceito .....	13
1.2.2 Salário Direto e Salário Indireto .....	13
<b>2 HISTÓRICO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS .....</b>	<b>17</b>
2.1 Aspectos Internacionais.....	17
2.2 Aspectos Nacionais Brasileiros.....	18
2.3 Conceitos.....	22
2.3.1 Lucro .....	22
2.3.2 Resultado .....	23
2.4 Aspectos Legais da Participação os Lucros ou Resultados.....	24
2.4.1 A Desvinculação da Remuneração .....	27
2.5 Aspectos Práticos da Participação nos Lucros ou Resultados.....	28
2.5.1 Critérios de Dedutibilidade .....	29
2.5.2 Critérios para Distribuição .....	30
2.5.3 Quem Pode Distribuir Lucros. ....	30
2.5.4 Aquisição do Direito à Participação nos Lucros ou Resultados .....	31
2.5.5 Formas de Cálculo e Pagamento.....	31
2.6 Aspectos Tributários da Participação nos Lucros ou Resultados .....	33
2.6.1 Imposto de Renda da Pessoa Física.....	33
2.6.2 Imposto de Renda da Pessoa Jurídica.....	34
2.6.3 Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido .....	37
2.6.4 Riscos Tributários da Participação nos Lucros ou Resultados.....	38
2.7 Aspectos Trabalhistas e Previdenciários .....	40
2.7.1 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS .....	40
2.7.2 Férias .....	40
2.7.3 Décimo Terceiro Salário.....	40
2.7.4 Aviso Prévio e Rescisão do Contrato de Trabalho .....	41
2.7.5 Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS .....	41
2.8 Aspectos Financeiros .....	41
2.9 Aspectos Contábeis.....	42
2.10 Demonstrações Práticas .....	43
<b>3 METAS CONDICIONANTES E INDICADORES DE DESEMPENHO .....</b>	<b>50</b>
3.1 Metas Condicionantes .....	50
3.2 Indicadores de Desempenho .....	51
3.2.1 Avaliação de Desempenho .....	54
3.3 Tipos de Indicadores e Metas .....	57
<b>4 VANTAGENS E DESVANTAGENS NA ADOÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS .....</b>	<b>62</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>64</b>
<b>6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>66</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>68</b>

## INTRODUÇÃO

As empresas, diante do processo de globalização, buscam substituir a forma tradicional de administrar por um modelo redefinido de gestão de pessoal.

Este novo método de administrar fundamenta-se principalmente nas relações de trabalho e na política de recursos humanos, com resultados que refletem diretamente na remuneração e modificam o antigo conceito de gestão de pessoas.

O trabalhador sempre foi visto como aquele que permuta seu conhecimento e mão-de-obra por uma remuneração previamente acordada, no entanto, esses mesmos trabalhadores passam a sentir necessidade de participar da empresa potencializando sua criatividade e em contrapartida, exigem o reconhecimento por seu esforço.

Seguindo esta nova tendência, a remuneração fixa cede lugar à remuneração variável, que ao contrário da primeira, converge os interesses do trabalhador aos objetivos da empresa.

Sob essa ótica, a participação nos lucros e resultados - PLR assume um papel de destaque dentro das organizações, pois representa um processo que se utiliza da motivação e do interesse do trabalhador como o insumo que fornecerá como produto final, aumento de produtividade e, conseqüentemente, de lucros.

Além de uma ferramenta motivacional e de aumento de produtividade, a PLR demonstra-se ainda um excelente negócio para o empregador do ponto de vista econômico, pois sua prática é sinônimo de redução de custos, ou ainda, de aumento de receitas. Por não integrar a remuneração, o pagamento da PLR não sofre incidência de encargos trabalhistas ou previdenciários, o que significa dizer que pagar PLR aos funcionários é muito mais rentável do que promover aumentos salariais. A participação nos lucros ou resultados pode representar ainda um aumento nas receitas quando, por exemplo, o estabelecimento das metas a serem

alcançadas estiver direcionado ao aumento de vendas ou a diminuição de devolução de mercadorias.

Neste contexto, a participação nos lucros ou resultados se caracteriza também como um eficiente instrumento na gestão de recursos disponíveis, pois tanto o aumento de receitas quanto a redução de custos refletem diretamente no fluxo de caixa.

A PLR é ainda uma alternativa na avaliação de desempenho individual, uma vez que se utiliza de metas pré-estabelecidas que devem ser cumpridas pelo todo, o que significa dizer que a integração da equipe é fundamental.

A determinação de metas condicionantes e de indicadores de desempenho, além de se estabelecer como instrumento de aferição de modernidade de gestão, representa o sucesso ou o fracasso da implantação de um programa de participação nos lucros dentro de uma empresa. No entanto a simples determinação desses indicadores não significa que os mesmos estejam sendo cumpridos. A melhor forma de averiguar a eficiências dos indicadores de desempenho é a criação de um plano de avaliação de desempenho.

A presença de um modelo de avaliação de desempenho proporciona muitos benefícios dentro de uma organização, pois implementa estratégias que viabilizam o planejamento, além de motivar o profissional a uma maior responsabilidade na execução de suas tarefas, pois o fato de participar nos resultados o integra na vida e no desenvolvimento contínuo da empresa.

Neste trabalho, serão apresentados os aspectos conceituais da PLR tanto no âmbito nacional como no internacional, bem como os aspectos: legais, tributários, trabalhistas, previdenciários, financeiros e contábeis. Para tanto, serão demonstrados através de estudos teóricos, citações, artigos e planilhas de cálculos, os impactos que a adoção da participação nos lucros ou resultados pode gerar nos encargos sociais como a contribuição ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS tanto para a pessoa física quanto para a pessoa jurídica.

## **1 ASPECTOS CONCEITUAIS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

A participação nos lucros é o pagamento feito pelo empregador ao empregado em decorrência do acordo trabalhista, baseado na lei e na vontade das partes, referente à distribuição do resultado positivo obtido pela empresa, ao qual o trabalhador ajudou a conquistar.

Está diretamente vinculada à produção ou metas atingidas que podem variar, mesmo entre os que exercem a mesma função, pois cada trabalhador recebe proporcionalmente à sua contribuição.

A participação nos lucros ou resultados - PLR é considerada uma forma de associar a iniciativa do empregado aos seus rendimentos, com a vantagem de ter seu pagamento desvinculado do salário.

Cada vez mais, a participação nos lucros ou resultados é adotada pelas empresas como forma de remuneração aos seus funcionários.

A participação nos lucros representa vantagens para o empresário através da redução de encargos e tributos, além de ser uma forma eficiente de motivação dos funcionários, o que segundo Fernanda Della Rosa, (2000, p. 24)

Contribui significativamente para o aumento da produtividade da empresa, por promover maior interesse por parte dos empregados. Pagar PLR aos funcionários, em vez de conceder aumentos salariais, está se tornando um negócio muito rentável.

Porém, há que se levar em consideração, as possíveis desvantagens que este modelo de remuneração pode trazer ao empregador ou a seus colaboradores, pois segundo CRC/PR - Educação Continuada (2008, p. 34)

O conceito de resultado entendido pelos juristas não tem relação com o Resultado Operacional e sim com a fixação de uma meta que, uma vez atingida, dará ensejo a uma premiação. Assim, mesmo que a empresa tenha prejuízo, sendo aquela meta atingida, seus trabalhadores farão jus à respectiva participação.

Logo, neste caso, ao invés de uma vantagem tributária, a empresa terá uma desvantagem financeira, pois além de apresentar prejuízo operacional, o empregador terá a obrigação do pagamento da PLR.

A participação nos lucros ou resultados é também utilizada como forma de gestão trabalhista, previdenciária e tributária.

### **1.1 Remuneração Fixa e Variável**

A remuneração se constitui na soma do salário direto e do salário indireto. Assim, a remuneração abrange todas as parcelas do salário direto, bem como todas as decorrências do salário indireto.

Cabe ainda dizer, que a remuneração constitui tudo que o colaborador percebe, tanto direta quanto indiretamente, como consequência do serviço prestado a uma organização.

A remuneração fixa é estabelecida em contrato de trabalho e equivale ao salário bruto. Exceção é feita ao comércio, onde o salário bruto envolve parcela fixa e também comissão que é variável.

De acordo com Chiavenato (2003, p. 91) a *“remuneração variável é a parcela de remuneração total creditada periodicamente – trimestral, semestral ou anualmente – a favor do funcionário”*.

Em geral, atinge apenas alguns funcionários e executivos e dependente dos resultados alcançados pela empresa.

## 1.2 Salário

### 1.2.1 Origem e Conceito

A palavra salário teve origem na Roma antiga e é derivada da palavra sal. Isto por que na antiguidade o sal era a forma mais comum de pagamento em troca dos serviços prestados. O *salarium* representava a quantidade de sal que cada soldado romano recebia.

Segundo Chiavenato (2003, p. 36) salário *“é a retribuição em dinheiro ou equivalente paga pelo empregador ao empregado em função do cargo que este exerce e dos serviços que presta”*.

O salário constitui a relação entre o empregado e a organização uma vez que toda pessoa, dentro de uma organização, dispensa tempo e esforços em troca de receberem dinheiro. Essa relação de troca caracteriza o intercâmbio entre direitos e responsabilidades recíprocos entre empregado e empregador.

Sendo assim, esta relação denominada salário é dividida em duas categorias: o salário direto e o salário indireto

### 1.2.2 Salário Direto e Salário Indireto

Salário direto é aquele que o trabalhador percebe como contraprestação de um serviço no cargo ocupado.

Em caso de trabalhadores horistas, o salário direto é o recebido pelo número de horas efetivamente trabalhadas durante o mês.



Salário indireto é aquele decorrente de convenções coletivas de trabalho e do plano de serviços e benefícios sociais oferecidos pela empresa.

Conforme Chiavenato, (2003, p. 36) o salário indireto inclui: gratificações, prêmios, comissões, gorjetas, adicionais de periculosidade, de insalubridade e noturno, participação nos lucros, horas extras, bem como o correspondente monetário dos benefícios oferecidos pela organização, como: alimentação, transporte e seguro de vida em grupo.

Desta forma, é possível destacar os principais componentes do salário indireto:

**Gratificações:** As gratificações correspondem a uma recompensa paga pela empresa, que se mostra satisfeita com os serviços prestados pelo trabalhador e compõem a remuneração do funcionário.

**Prêmios:** O prêmio é uma forma de remuneração que o empregador paga a seu funcionário em razão do esforço feito por este na realização de suas tarefas.

**Comissões:** É um tipo de pagamento em função de resultados. São esquemas de remuneração que ligam os vencimentos à produção e tentam motivar os trabalhadores para níveis mais elevados de produtividade. Correspondem a objetivos individuais e podem ser fixados em porcentagem ou em valor por alcançar ou superar os objetivos propostos.

**Gorjetas:** Gorjeta não é salário, no sentido estrito que a lei confere à palavra, fazendo parte, tão-somente, da remuneração do trabalhador. Não se há que falar, portanto, em integração para cálculo de parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

**Adicional de periculosidade:** As atividades exercidas em condições de periculosidade ensejam ao empregado um adicional de 30% sobre o salário base ou salário contratual, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

O adicional de periculosidade, no entanto, integra o salário do trabalhador, a exemplo do adicional noturno e das horas extras, bem como a remuneração das férias e do décimo terceiro salário.

Sendo assim, apesar de o adicional de periculosidade ter como base de cálculo somente o salário base do trabalhador, o mesmo é computado nos cálculos dos demais benefícios concedidos ao mesmo.

**Adicional de insalubridade:** Conforme as orientações do Tribunal Superior do Trabalho, até 08.05.2008 o adicional de insalubridade era calculado sobre: salário profissional, quando o empregado percebia salário profissional por força de lei; por força de convenção coletiva, quando o sindicato da categoria determina o piso salarial, por força de sentença normativa, quando o piso salarial é determinado por dissídio ou ainda pelo salário mínimo, quando o empregado não se enquadra em nenhuma das situações mencionadas anteriormente.

A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante n.º 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.

Em virtude da natureza salarial, este adicional sofre incidência de contribuição previdenciária ao Instituto nacional de seguridade social - INSS e de depósitos ao Fundo de garantia por tempo de serviço - FGTS.

**Adicional noturno:** O adicional noturno é um componente da remuneração pago a título de compensação ao trabalhador que realiza seu trabalho no período da noite, ou seja, entre as dez horas da noite até as cinco horas da manhã, para os trabalhadores que executam atividades urbanas.

O adicional noturno corresponde ao acréscimo de vinte por cento sobre as horas trabalhadas e por possuir caráter remuneratório, o adicional noturno é incorporado aos demais benefícios aos quais o trabalhador tem por direito como: férias, décimo terceiro salário, FGTS, dentre outros.

**Horas Extras:** Todo o trabalhador que trabalha além das horas estabelecidas em seu contrato de serviço tem por direito o recebimento de horas extras.

Horas extras são aquelas trabalhadas além da jornada contratual de cada empregado.

O valor da hora extra é o valor de uma hora normal de trabalho acrescido de, no mínimo, 50%, ou conforme acordo coletivo.

As horas extras estão vinculadas à remuneração do trabalhador e, portanto, devem ser computadas nos cálculos de férias, décimo terceiro salário, rescisões de contrato de trabalho e FGTS.

**Benefícios sociais:** São componentes da paga em espécie, a curto ou longo prazo e visam um complemento de medidas de caráter social aos benefícios legais obrigatórios.

Os incentivos podem ser genéricos, que abrangem indistintamente a todos os colaboradores, ou específicos que são aplicados a alguns segmentos de colaboradores dependendo do nível hierárquico ou da natureza de suas funções.

Chiavenatto (2003, p. 103) classifica os benefícios em dois segmentos: os benefícios de caráter legal, que são aqueles garantidos por legislação trabalhista, previdenciária ou por convenção coletiva entre sindicatos e incluem: décimo terceiro salário, férias, aposentadoria, seguros acidentes de trabalho, auxílio doença, salário maternidade, horas extras, adicionais noturnos, de insalubridade, de periculosidade, ou seja, todos os direitos que são, por lei, garantidos ao trabalhador e os benefícios de caráter espontâneos, que são aqueles concedidos por liberdade das organizações, uma vez que não são exigidos por legislação trabalhista ou por convenção coletiva como: gratificações, seguros de vida em grupo, refeições, transporte, assistência médica, empréstimos entre outros.

## 2 HISTÓRICO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

### 2.1 Aspectos Internacionais

Nos Estados Unidos, a primeira citação que se tem conhecimento sobre a PLR, data de 1794, em uma fábrica de vidros na Pensilvânia. Porém, somente no século seguinte é que a prática entusiasmou um número considerável de empresas, como a Procter & Gamble que implantou um sistema de participação nos lucros em 1887.

Na Alemanha o sistema que prevalece é o de participação acionária, que difere do sistema de PLR conhecido no Brasil, além do sistema adotado naquele País permitir que haja diferença de remuneração entre empregados o que descaracterizaria a PLR em nosso País.

Na Inglaterra, de acordo com Xavier, Silva e Nakahara (1999, p. 66), “o número de empresas praticando a participação dos trabalhadores nos lucros é relativamente pequeno, apesar da experiência de incentivos legais”. Por outro lado, a Holanda possui um grande número de empresas que adotam planos voluntários de participação dos trabalhadores nos lucros, conforme citam Xavier, Silva e Nakahara (1999, p. 69) em pesquisa realizada, já em “1976 constatou-se que das 4.504 empresas pesquisadas, 2771, praticavam alguma forma de participação nos lucros, abrangendo cerca de meio milhão de trabalhadores”.

Na América Latina, também se adotam planos de participação nos lucros aos trabalhadores em países como México, Venezuela, Peru e Chile, com destaque a este último país que a legislação obriga todas as empresas chilenas a destinarem 10% dos seus lucros tributáveis para distribuição aos seus empregados, desde que estes sejam 10% superiores ao seu capital investido.

## **2.2 Aspectos Nacionais Brasileiros**

O conceito de PLR esteve intrinsecamente presente na vida econômica brasileira desde as estruturas fundiárias, que previa o arrendamento de terras para a produção do café, o que produzia, grosso modo, uma remuneração variável.

Em 1919 é apresentado um projeto de lei pelo deputado Deodato Maia que propunha a participação dos empregados nos lucros, no entanto, o assunto veio a tornar-se preceito constitucional somente em 1946.

Os primeiros programas de PLR chegaram ao Brasil por intermédio de empresas multinacionais, principalmente na década de 80.

Simultaneamente, empresas brasileiras como a Ferramentas Gerais, do Rio Grande do Sul, a Semco, de São Paulo e a João Fortes Engenharia, do Rio de Janeiro, adotavam programas de participação nos lucros por iniciativa própria.

Sem uma legislação que regulamentasse o assunto, as poucas empresas que adotavam o programa de PLR tinham por objetivo exclusivo a alavancagem de seus resultados por meio de incentivo ao trabalho em equipe e uma maior abertura na gestão do negócio e das pessoas.

Muitos projetos de Lei foram apresentados e inúmeras medidas provisórias foram instituídas, porém nenhuma das tentativas de regulamentação da PLR foram convertidas em Lei.

Somente no ano de 2000, com a criação da Lei 10.101, (Anexo 1) conhecida como Lei da PLR, houve finalmente a regulamentação dos planos de participação nos lucros ou resultados aos trabalhadores.

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico - DIEESE

[...] desde sua regulamentação em 1994, quando foi editada a primeira Medida Provisória, até sua transformação definitiva em lei, no ano 2000, o programa de Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das empresas (PLR) vem ganhando importância na agenda das negociações coletivas.

Neste contexto, o órgão desenvolveu em agosto de 2006, data do último levantamento, um trabalho estatístico visando apresentar a configuração e as principais tendências relacionadas às negociações da PLR, tendo por base dados de um painel selecionado de acordos e convenções coletivas assinados entre empresas, trabalhadores e representações sindicais de vários cantos do país e de diferentes categorias no ano de 2005.

Dentre outros dados, o estudo constatou (Tabela 1) que juntas, as regiões Sudeste e Sul representavam 63,4% dos acordos e convenções celebrados no período, regiões estas que até o presente momento concentram a maior parte da produção industrial brasileira, setor de atividade onde ocorre a maioria das negociações de PLR.

Em seguida, vem a região Nordeste, com 22% dos documentos analisados, a região Centro-Oeste, com 6,5%, e o Norte, com menos de 1% do total de documentos pesquisados.

Em termos das unidades da federação, São Paulo concentrava o maior número de documentos, com 25% dos acordos e convenções pesquisados, seguido pelo Paraná (14,6%), Minas Gerais e Ceará (9,8% cada).

Tabela 1 – Distribuição dos acordos e convenções coletivas de PLR por região

Distribuição dos Acordos e Convenções Coletivas de PLR por Região Geográfica Brasil – 2005		
Região	Quantidade de Documentos	Percentuais (%)
Sudeste	48	39,0
Sul	30	24,4
Nordeste	27	22,0
Centro-Oeste	8	6,5
Norte	1	0,8
Nacional/Interestadual	9	3,3
Total	123	100,0

Fonte e Elaboração: DIEESE

O DIEESE apontou ainda, (Tabela 2) que apesar de o setor de serviços ser o que mais contribui para a formação do produto interno, a indústria é o que apresenta os maiores índices de acordos e convenções referentes à PLR, talvez pelo porte econômico das empresas e pela maior tradição da ação sindical: 73% dos documentos pesquisados estavam concentrados no setor industrial, 14% no setor serviços e 13% no comércio.

Tabela 2 – Distribuição dos acordos e convenções coletivas de PLR por setor de atividade

Distribuição dos Acordos e Convenções Coletivas de PLR Setor de Atividade Brasil – 2005		
Setor	Quantidade de Documentos	Percentuais (%)
Indústria	90	73,2
Comércio	16	13
Serviços	17	13,8
Total	123	100

Fonte e Elaboração: DIEESE

As cadeias produtivas mais extensas, isto é, aquelas cadeias em que a maioria de seus segmentos é constituída de empresas de grande porte, são as mais representativas. Desta forma, os metalúrgicos e os químicos, seguidos de perto pelos comerciários, formam as categorias profissionais com maior quantidade de acordos e convenções (Tabela 3).

**Tabela 3 – Distribuição dos acordos e convenções coletivas de PLR por categoria profissional**

<b>Distribuição dos Acordos e Convenções Coletivas de PLR segundo as categorias profissionais Brasil -2005</b>		
<b>Categorias</b>	<b>Quantidade de Documentos</b>	<b>Percentuais (%)</b>
Metalúrgicos	45	36,6
Químicos	17	13,8
Comerciários	16	13,0
Urbanitários	11	8,9
Transportes	8	6,5
Alimentação	6	4,9
Vestuário	4	3,3
Bancários	3	2,4
Telecomunicações	3	2,4
Construção civil	2	1,6
Gráficos	2	1,6
Autônomos no comércio	1	0,8
Professores (privados)	1	0,8
Fiação e tecelagem	1	0,8
Papel, papelão e cortiça	1	0,8
Indústria extrativa	1	0,8
Jornalistas	1	0,8
Total	123	100

Fonte e Elaboração: DIEESE



## 2.3 Conceitos

### 2.3.1 Lucro

Lucro como se sabe, “*é o retorno positivo de um investimento feito por um indivíduo*” (Educação Continuada - CRC/PR, 2008, p. 34) ou ainda pode-se dizer que lucro é a recompensa pelo risco que um investidor assume ao participar de um empreendimento.

Porém, segundo Martins (2000; p 73) o dicionário de ciências sociais (1987) “*esclarece que o termo lucro não tem nenhum sentido com as ciências sociais, exceto em economia – na qual é geralmente usado no plural*”.

Em economia pode-se agrupar os conceitos de lucros em três categorias:

- a) lucros com rendas auferidas por categorias institucionalmente identificadas como de renda;
- b) lucros positivos ou negativos como uma renda abstratizada, residual, não funcional;
- c) lucros como rendimentos positivos ou negativos resultantes do exercício de funções empresariais.

Nos preceitos da PLR, o conceito de lucro é o contábil, ou seja, é a diferença entre a receita líquida das vendas e serviços e o custo dos bens e serviços vendidos, conceito este que, segundo o parágrafo único do artigo 278 do RIR, é o mesmo do lucro bruto.

### 2.3.2 Resultado

Literalmente, a palavra resultado corresponde ao produto de uma operação, ou ainda de acordo com Martins (2000, p. 78) “*pode ser compreendido como lucro, provento, aquilo que resultou ou resulta de alguma coisa, ou seja, sua consequência, derivação, produto, efeito*”.

Na concepção contábil, resultado é a denominação que se dá à conclusão a que se chegou ao final do exercício de uma organização. Uma empresa pode ter um resultado positivo - lucro, ou negativo - prejuízo.

Segundo Franco (1997, p 47) resultado é:

[...] a variação, aumentativa ou diminutiva, do patrimônio líquido, originada da atividade econômica da empresa, que sempre tem por objetivo o lucro, o seja, o aumento de seu patrimônio.

Já nos termos da PLR, resultado refere-se à fixação de metas relacionadas às atividades da empresa que, uma vez atingida, dará ensejo ao pagamento.

Neste contexto, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico - DIEESE, em estudo realizado em 2006, com base em dados levantados em 2005, classifica os programas de PLR em quatro modalidades:

**Participação nos lucros:** quando vincula o pagamento, a ser feito ao empregado, a uma meta de lucratividade auferida pela empresa;

**Participação nos resultados:** quando o pagamento depende do alcance de resultados operacionais;

**Participação nos lucros e resultados:** quando o pagamento dos empregados está subordinado tanto à obtenção de lucro quanto ao alcance de resultados operacionais;

**Participação independente:** quando o pagamento caracteriza-se como uma espécie de abono a título de PLR, sem vinculação a nenhuma meta.

A partir desta classificação, observou-se (Tabela 4) que em um universo de 123 informações pesquisadas, 44,7% do total eram programas de participação nos resultados, 26,0% de participação nos lucros e resultados, 18,7% de programas independentes e 10,6% de programas de participação nos lucros.

**Tabela 4 – Modalidades de programas de PLR**

Modalidades de programas de PLR Brasil – 2005		
Modalidade	Quantidade de documentos	Percentuais (%)
Participação nos resultados	55	44,7
Participação nos lucros e resultados	32	26,0
Participação independente	23	18,7
Participação nos lucros	13	10,6
Total	123	100,0

Fonte e Elaboração: DIEESE

**2.4 Aspectos Legais da Participação os Lucros ou Resultados**

A constituição brasileira de 1946, já previa a *“participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar”*.

Nas constituições de 1967 e 1969, a PLR também era prevista, porém a lei de que tratava o assunto nunca foi regulamentada.

A constituição de 15 de dezembro de 1988 prevê em seu artigo 7º inciso XI, a *“participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração”*.

Após a promulgação da constituição de 1988, foram editadas inúmeras medidas provisórias, que nunca se transformaram em lei.

A primeira medida provisória que regulamentou o assunto foi a de nº 195 de 1994 e após esta, vieram mais treze medidas sobre o tema, porém com poucas alterações.

Por fim, em 19 de dezembro de 2000, foi promulgada a Lei 10.101 que pôs fim à discussão acerca da aplicabilidade do dispositivo constitucional e passou a regulamentar a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho.

Antes da promulgação da referida lei, surgiram três teorias quanto a natureza jurídica de tal participação, uma que a considerava como salário, a segunda que lhe atribuía a função de um contrato de sociedade e ainda uma terceira e última que entendia se tratar de uma forma *sui generis*, que representaria uma forma de transição entre o contrato de trabalho e o contrato de sociedade.

O artigo 457 da CLT, que faz distinção entre salário e remuneração, influenciou no posicionamento da natureza jurídica salarial à PLR, apoiado pela Súmula 251 do Tribunal Superior do Trabalho, que reza que “*a participação nos lucros da empresa, habitualmente paga, tem natureza salarial para todos os efeitos legais*”.

A Súmula 251, foi revogada pela Resolução TST nº 33 de 27 de julho de 1994, que de acordo com a constituição de 1988, determina que a PLR será desvinculada da remuneração.

A Lei 10.101 de 2000, além de dar regulamentação à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, dá providências, no caput de seu artigo 3º, quanto aos encargos trabalhistas:

a participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

Segundo o artigo 3º § 1º da legislação da PLR, para efeito da apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional, as participações atribuídas aos funcionários nos lucros ou resultados, dentro do próprio exercício social.

[...] para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional às participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

Na tributação da PLR para a pessoa física, reza a lei em seu artigo 3º § 5º, que a renda decorrente desta remuneração, será tributada na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês a título de antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, sendo a responsabilidade da retenção e posterior recolhimento, da pessoa jurídica pagadora.

[...] as participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

Uma vez que a pessoa jurídica pode se beneficiar do PLR como forma de redução tributária, a legislação veda em seu artigo 3º § 2º, a antecipação ou distribuição de valores, a este título, em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano.

[...] é vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

A participação dos empregados nos lucros pode sugerir também a participação em eventuais prejuízos, o que significaria uma redução salarial.

No entanto, a CLT em seu artigo 2º deixa claro que é o empregador quem assume os riscos de sua atividade econômica, isto inclui os prejuízos, que não podem em hipótese alguma ser repassados ao colaborador.

Neste contexto, Martins (2000, p. 50) destaca que a participação nos lucros é condicionada, uma vez que inexistindo lucros não haverá o pagamento da referida participação.

#### 2.4.1 A Desvinculação da Remuneração

A constituição de 1988 eliminou o caráter salarial da participação nos lucros em seu artigo 7º inciso XI determinando que tal prestação seja totalmente desvinculada da remuneração.

Com essa determinação, extinguiu-se o argumento empresarial de que a participação nos lucros não havia se solidificado no Brasil pelo fato de a mesma acabar gerando acréscimos continuados mesmo com a ausência de lucros, do qual deveria ter origem e ainda gerariam encargos tributários e trabalhistas na medida em que se conceituasse como remuneração trabalhista.

De acordo com Martins (2000, p. 85) “[...] o constituinte entendeu por bem continuar a conferir a participação nos lucros aos empregados, porém desvinculada da remuneração.”

Desta forma, a participação nos lucros aos empregados passou a ser uma nova maneira de pagamento aos trabalhadores, justamente por estar desvinculada da remuneração e conseqüentemente do salário.

No entanto, a Lei 10.101 de 2000 é clara no caput de seu artigo 3º ao salientar que a participação nos lucros “*não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado*”, ou seja, a participação nos lucros não

poderá em hipótese alguma corresponder à única forma de pagamento do trabalhador.

Este preceito assegura ao funcionário que este sempre tenha algum numerário a receber a título de salário, pois se assim não fosse, nos casos em que a empresa apresentasse prejuízos consecutivos, o trabalhador nada perceberia a título de remuneração.

## **2.5 Aspectos Práticos da Participação nos Lucros ou Resultados**

A legislação determina que a participação nos lucros deve ser objeto de negociação entre a empresa e seus colaboradores em comum acordo, mediante escolha de um dos procedimentos a seguir:

- a) escolha de uma comissão integrada por um representante indicado pelo sindicato da categoria e escolhida por ambas as partes;
- b) acordo coletivo constando regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos e das regras da participação, bem como os mecanismos de aferição ao cumprimento acordado, período de vigência e prazos para a revisão do acordo, podendo ser considerados os critérios e condições para a participação.

O instrumento de acordo da PLR deverá ser arquivado na entidade sindical dos colaboradores.

Em cumprimento a legislação, a empresa de telecomunicações TIM Celular S/A, mantém arquivado no sindicato da categoria, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Estado do Paraná – SINTTEL PR, o instrumento de acordo coletivo de trabalho abordando na terceira página a participação nos lucros e/ou resultados. (Anexo 2)

O sindicato dos bancários disponibiliza um modelo para uma minuta de acordo coletivo de trabalho do programa da participação nos resultados, disciplinados pela Lei 10.101 de 2000. (Anexo 3)

### 2.5.1 Critérios de Dedutibilidade

De acordo com a legislação do imposto de renda são dedutíveis as participações que seguem os seguintes critérios: a não discriminação entre funcionários e as participações distribuídas a todos os funcionários, nos termos da Lei 10.101 de 2000.

O primeiro critério determina que todos os funcionários, que se encontrem na mesma condição, por dispositivo de estatuto ou contrato social recebam igualitariamente e sem distinção.

Logo, é indispensável que a participação não se configure como de caráter discriminatório e que seja distribuída indistintamente a todos os funcionários e que seus critérios de distribuição sejam equitativos ou proporcionais.

O segundo critério fundamenta-se no artigo 3º, § 1º da própria Lei da PLR que reza:

Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do exercício de sua constituição.

Já o autor Martins (2000, p. 116) sintetiza os critérios da participação em três: igualitários, de necessidades individuais e proporcionais, onde o critério igualitário determina que todos os funcionários recebam exatamente a mesma coisa a título de participação nos lucros, sem distinções; já o critério de necessidade individual diz respeito ao fato de que a participação deve levar em consideração a necessidade individual de cada colaborador e finalmente o terceiro e último critério



categoriza que deve haver proporcionalidade na participação nos lucros e resultados, sendo que cada trabalhador deve receber de acordo com sua capacidade.

### 2.5.2 Critérios para Distribuição

A legislação da PLR, como é conhecida a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, aborda em seu artigo 2º § 1º alguns possíveis critérios que podem ser adotados quando da distribuição da participação nos lucros como: índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; programas de metas, resultados e prazos pactuados previamente.

Martins (2000, p. 117), sugere como critério para distribuição a atribuição de pontos, mediante avaliação de chefia, à conduta disciplinar e técnica do empregado, ou ainda a empresa poderia adotar um critério misto de distribuição por meio de cotas de participação com base em alguns elementos como tempo de empresa, assiduidade, encargos familiares dentre outros.

### 2.5.3 Quem Pode Distribuir Lucros.

Em suma, toda empresa que vise o lucro pode distribuir lucros aos seus funcionários.

A legislação prevê que, para o fim da distribuição de lucros aos empregados, não se equiparam a empresas: as pessoas físicas e as entidades sem fins lucrativos, como as estatais.

Portanto, os profissionais liberais e os autônomos ficam vedados a distribuição de lucros aos seus funcionários.

Aos trabalhadores de empresas estatais, a legislação prevê que cabe ao Poder Executivo a fixação de diretrizes específicas para este fim.

Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, as sociedades de economia mista bem como suas subsidiárias e controladas e as empresas em que a União detenha a maior parte do capital com direito a voto.

#### 2.5.4 Aquisição do Direito à Participação nos Lucros ou Resultados

A legislação prevê que a participação nos lucros ou resultados da empresa será objeto de negociação entre as partes mediante comissão ou convenção coletiva.

A mesma lei também determina que no instrumento de negociação, deverão constar regras claras quanto a fixação dos direitos à participação nos lucros.

Há que se ressaltar, porém, a fixação do momento em que há a aquisição do direito por parte do colaborador, à participação nos lucros ou resultados como o número mínimo de dias trabalhados pelo empregado durante o ano, excluindo os funcionários que por ventura tenham sido contratados no último dia do ano, a exigência de que o empregado não esteja afastado pelo INSS, que o funcionário não tenha sido demitido por justa causa, ou que ainda na data da distribuição o funcionário mantenha contrato de trabalho com a empresa, excluindo assim os trabalhadores demitidos durante o ano correspondente a distribuição da participação.

#### 2.5.5 Formas de Cálculo e Pagamento

Há varias fórmulas de cálculo da PLR, sendo que as mais comuns são: a do valor fixo, a do percentual sobre o salário ou a do sistema misto de distribuição.

Aparentemente democrática, a fórmula do valor fixo tende a trazer prejuízos aos trabalhadores que percebem um salário mais alto.

Por outro lado, a adoção da fórmula do percentual sobre o salário, implica em que os funcionários que se encontram numa faixa salarial menos privilegiada, sofrem esse impacto também na participação nos lucros ou resultados.

Neste contexto, Martins (2000, p. 121) entende que *“a fórmula mista atende a um melhor equilíbrio entre salários altos e baixos, de forma a haver uma distribuição equitativa de lucros”*.

No cálculo do resultado que será distribuído a título de participação nos lucros, destacam-se dois métodos de pagamentos, a saber: o Plano Scalton, que se baseia no pagamento em dinheiro e o Plano Hucker, que estabelece uma proporção entre o valor da folha de pagamentos e o valor da produção subtraído do valor da matéria prima e insumos, este último mais aplicável ao setor industrial.

O pagamento pode ser feito de três maneiras: em valor igual para todos os trabalhadores, de forma desigual ou através da distribuição mista.

No primeiro caso, o valor da PLR é pago igualmente para todos os empregados, independente da faixa salarial, no segundo, o benefício é pago em valores diferentes que variam conforme o salário e o cargo ocupado, já na distribuição mista a participação paga é composta por uma parcela igual e uma desigual, ou seja, o trabalhador recebe uma parte proporcional à sua remuneração e outra parte de igual valor para todos.

Em estudo realizado pelo DIEESE em 2006 com base em 2005, (Tabela 5) apontou-se que em um universo de 123 acordos de PLR pesquisados, a maioria ou, pouco mais de 50% optam pelo pagamento de forma desigual, seguido pelos pagamentos realizados de forma igualitária a todos os funcionários e somente uma minoria de 12% optam pelo pagamento da PLR a seus funcionários pela forma mista.

Tabela 5 – Distribuição de documentos da PLR

Distribuição dos documentos segundo a forma de distribuição da PLR Brasil -2005		
Forma de distribuição	Quantidade de documentos	Percentuais (%)
Desigual	63	51,2
Igual	45	36,6
Misto	15	12,2
Total	123	100

Fonte e Elaboração: DIEESE

2.6 Aspectos Tributários da Participação nos Lucros ou Resultados

2.6.1 Imposto de Renda da Pessoa Física

A participação nos lucros ou resultados - PLR atribuída aos empregados sofrerá tributação separadamente aos demais rendimentos pagos no mês, na forma de antecipação do imposto devido na declaração de ajuste anual da pessoa física.

Para tal tributação será aplicada tabela progressiva (Tabela 6), sobre o total dos rendimentos, vigente na data do pagamento, ficando a fonte pagadora responsável pela retenção e recolhimentos do imposto devido.

Tabela 6 – Tabela progressiva mensal do imposto de renda da pessoa física

Tabela Progressiva Mensal - 2009		
Base de Cálculo em R\$	Alíquota %	Parcela a Deduzir do Imposto em R\$
Até 1.434,59	-	-
de 1.434,60 até 2.150,00	7,5	107,59
de 2.150,01 até 2.866,70	15	268,84
de 2.866,71 até 3.582,00	22,5	483,84
acima de 3.582,00	27,5	662,94

Fonte: RFB <[www.receita.fazenda.gov.br](http://www.receita.fazenda.gov.br)>

Não haverá nenhuma dedução da base de cálculo da renda proveniente da PLR, por falta de previsão legal para tanto.

Quando da prestação de contas junto a Receita Federal do Brasil - RFB, a pessoa física deverá lançar os valores recebidos a título de participação nos lucros na ficha de “rendimentos tributáveis recebidos de pessoa jurídica pelo titular” aproveitando-se do imposto que lhe foi retido no ato do pagamento.

## 2.6.2 Imposto de Renda da Pessoa Jurídica

A legislação do imposto de renda da pessoa jurídica possui basicamente três conceitos de lucros: o lucro real, o presumido e o arbitrado.

**Lucro real:** é o lucro líquido do período base ajustado, exclusões ou compensações.

De acordo com o § 1º da legislação da PLR,

para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional às participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

Para Oliveira (2003, p. 174) lucro real é

o lucro líquido do período apurado na escrituração comercial, denominado lucro contábil, ajustado pelas adições, exclusões e compensações autorizadas pela legislação do imposto de renda.

Entende-se que a apuração do lucro real envolve maior complexidade na execução das rotinas contábeis e tributárias, portanto, para que o resultado seja apurado de forma correta, o contador deve adotar um conjunto de procedimentos como: a correta escrituração contábil, observando-se os princípios fundamentais da

contabilidade, bem como a computação das provisões necessárias e a elaboração do livro de apuração do lucro real – LALUR.

A legislação do imposto de renda prevê que toda empresa pode optar por apurar e recolher seu tributo pela opção do lucro real, no entanto existem empresas que, pela mesma lei, são obrigadas ao recolhimento por tal critério.

As empresas que são obrigadas ao recolhimento pelo lucro real são basicamente aquelas que:

- d) Tenha auferido receita, no ano anterior ao da opção, superior a R\$ 48.000.000,00 (quarenta e oito milhões de reais);
- e) As instituições financeiras e equiparadas;
- f) As que obtiveram lucro, rendimentos ou ganhos de capital oriundos do exterior;
- g) *As factoring*

Na apuração do lucro real, há que se considerar as adições e exclusões que devem ser executadas na base de cálculo do tributo.

As adições são os valores das despesas contabilizadas pela pessoa jurídica que possuem limitações legais ou não são admitidas, já as exclusões, referem-se a receitas, cujas deduções estão amparadas pela legislação tributária, ou seja, são valores que a legislação permite subtrair do lucro líquido para efeito fiscal.

Outro fator importante na apuração do lucro real diz respeito aos adicionais. Os adicionais correspondem a um acréscimo de 10% sobre a parcela do lucro real que exceder o valor resultante da multiplicação de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) pelo número de meses correspondentes ao respectivo mês de apuração do tributo.

A alíquota do imposto de renda é de 15% e a base de cálculo é o resultado do somatório de um percentual sobre a receita bruta do mês, acrescido de ganhos de capital, demais receitas e resultados positivos, exceto rendimentos e ganhos tributados como aplicações financeiras. Os percentuais aplicáveis sobre a receita bruta variam de acordo com a atividade da empresa.

**Lucro presumido:** de acordo com o artigo 516, do Regulamento do imposto de renda – RIR, o lucro presumido é a forma mais simplificada de opção de tributação ao contribuinte e dispensa escrituração fiscal, nos casos em que a pessoa jurídica tenha receita bruta total, acrescida das demais receitas e ganhos de capital de valor igual ou inferior a R\$ 24.000,00 (vinte e quatro mil reais) no ano calendário anterior e que não esteja obrigada à tributação com base no lucro real.

**Lucro arbitrado:** é o determinado pela autoridade tributária quando, entre outras coisas, a empresa não tiver escrituração fiscal ou apresentá-la com vícios.

Dentro do conceito de lucros, o RIR ainda aponta em seus artigos 248 e 277: o lucro líquido, que é a soma algébrica do lucro operacional, dos resultados não operacionais e das participações e o lucro operacional, representado pelo resultado das atividades principais ou acessórias que constituam objeto da pessoa jurídica.

A pessoa jurídica tributada pelo lucro real poderá deduzir como despesa operacional, as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados dentro do próprio exercício de sua constituição.

Este conceito se fundamenta pelo artigo 359 do RIR/1999:

Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, dentro do próprio exercício de sua constituição.

Deste modo, não há necessidade que a PLR seja paga para que seja dedutível, podendo ser contabilizada nos balancetes ou balanço, seguindo o regime de competência.

Conforme a legislação concernente a PLR, a dedução do lucro líquido do período de apuração das participações no lucro da pessoa jurídica, atribuídas a seus empregados é permitida, segundo normas gerais aplicáveis, sem discriminações, a todos que se encontrem na mesma situação.

No entanto, para que a PLR se configure em um benefício tributário, é imprescindível que esta não se caracterize como discriminatória, ou seja, a adoção do critério de remuneração deve ser o mesmo para todos os funcionários.

### 2.6.3 Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido

Conforme Higuchi (2003, p. 709) *“a contribuição social sobre o lucro das empresas é uma das fontes de recursos previstas no art. 195 da Constituição Federal para atender ao programa de seguridade social”*.

A alíquota da Contribuição social sobre o lucro líquido – CSLL, exceto para as instituições financeiras, é de 9%.

Quanto à dedutibilidade da participação nos lucros ou resultados na determinação da base de cálculo da CSLL, Higuchi (2003, p. 711) contempla:

Quais daquelas participações continuam sendo dedutíveis na determinação da base de cálculo da CSLL, apesar da revogação expressa da IN nº 90/92. A resposta não PE pacífica nem pela Receita Federal. Quando a fiscalização glosa inúmeras despesas indedutíveis na determinação do lucro real, sistematicamente procede a autuação da CSLL utilizando a mesma base de cálculo e o Conselho de Contribuintes, na manutenção do lançamento do IRPJ, tem mantido o da CSLL, dizendo ser mero reflexo. Esse entendimento não é correto.

Tal contemplação se deu pelo fato de a instrução normativa 79/2000 revogar o artigo 7º da IN 90/92, que possibilitava a dedutibilidade da PLR da base de cálculo da Contribuição social sobre o lucro líquido - CSLL.



Entretanto, mesmo com essa revogação, pode-se entender que ainda é permitida a dedução desses dispêndios da base de cálculo da referida contribuição, tendo em vista a inexistência de dispositivos que impeçam essa dedução.

A esse respeito, Higushi (2003, p. 711) tem o seguinte entendimento:

[...] voltemos ao exame da revogação da IN nº 90/92. Para efeito de CSLL, continua sendo dedutível, ainda que seja indedutível na determinação do lucro real por inobservância da legislação, visto que não há vedação ou limitação em sentido contrário. Não tem sentido ter limitação para participação nos lucros se não tem limitação para gratificação a empregados.

Sendo assim, como a legislação do Imposto de renda da pessoa jurídica - IRPJ prevê a dedução como despesa operacional, para fins da CSLL, a dedução também é permitida.

#### 2.6.4 Riscos Tributários da Participação nos Lucros ou Resultados

Quando da criação de um plano de participação nos lucros ou resultados, existem alguns cuidados que devem ser tomados, pois um dos critérios que determina e caracteriza a PLR junto ao fisco é justamente que a mesma seja elaborada dentro dos preceitos da Lei, ou seja, todos os preceitos.

O que ocorre é que, por falta de conhecimento ou de entendimento da legislação, muitas empresas têm se visto em situações desconfortáveis junto, principalmente, à previdência social, uma vez que descumprindo alguma das exigências da Lei 10.101 de 2000, o valor percebido pelos empregados a título de PLR deixa de ser assim considerado e passa a ter caráter remuneratório e por consequência, passivo de tributação.

As exigências que a legislação faz para a criação de um plano de participação nos lucros ou resultados são as seguintes:

- a) a negociação entre a empresa e empregados deve ocorrer com a participação do sindicato da categoria, seja na escolha da comissão escolhida pelas partes, que será obrigatoriamente integrada por um representante do sindicato, ou seja, mediante convenção ou acordo coletivo negociado também no sindicato da categoria;
- b) as regras da negociação a que se refere a Lei devem ser claras e objetivas quanto as metas ou resultados que devem ser atingidos pelos trabalhadores, para que estes afirmem o direito à participação nos lucros;
- c) no plano da PLR devem constar ainda: os mecanismos de aferição ao direito ao recebimento da participação, a periodicidade em que ocorrerá este pagamento, por quanto tempo o acordo terá vigência e quais os prazos para que haja revisão deste acordo
- d) toda a negociação deve ser documentada em instrumento que será arquivado no sindicato da categoria;

Respeitadas essas regras, por força clara e contundente natureza constitucional, é direito do empresário, na livre negociação junto a seus empregados, definir pagamentos a título de participação nos lucros, desvinculados da remuneração, sobre os quais não incidirão qualquer obrigação trabalhista ou previdenciária.

De acordo com o Anexo Biblioteca Informa nº 2026 de 14 a 20 de setembro de 2008, algumas das autuações realizadas pelo fisco tem se embasado na regulamentação do programa da PLR como, por exemplo, a não aceitação dos critérios de desempenho como um dos requisitos para a apuração da participação, o não arquivamento do instrumento de negociação junto ao sindicato da categoria e até mesmo a falta da assinatura do responsável pelo sindicato no instrumento de celebração do acordo da PLR.

## 2.7 Aspectos Trabalhistas e Previdenciários

### 2.7.1 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviços - FGTS corresponde a um depósito mensal que a empresa está obrigada a recolher junto a uma conta bancária em nome do funcionário na Caixa Econômica Federal, correspondente 8% da remuneração ou salário nominal do trabalhador.

### 2.7.2 Férias

A base de cálculo das férias deve ser composta do salário fixo e do variável, quando houver, dessa forma comporá uma remuneração.

Neste contexto, Martins (2000, p. 150) aponta que “[...] a participação nos lucros paga ao empregado está desvinculada da remuneração”. Desta forma, inexistem reflexos da participação nos lucros ou resultados nas férias.

### 2.7.3 Décimo Terceiro Salário

A gratificação natalina ou décimo terceiro salário é a gratificação a que o trabalhador faz jus na proporção de 1/12 avos por mês, correspondente ao valor da remuneração percebida em dezembro.

Como a base de cálculo do décimo terceiro salário é a remuneração percebida pelo trabalhador, a exemplo das férias, este benefício também não sofre influência pela participação nos lucros, por esta ser desvinculada da remuneração.

#### 2.7.4 Aviso Prévio e Rescisão do Contrato de Trabalho

Não haverá a computação da participação nos lucros ou resultados no cálculo de qualquer verba indenizatória, por esta estar desvinculada da remuneração.

#### 2.7.5 Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS

A participação nos lucros ou resultados - PLR, quando distribuída de acordo com a lei, não se sujeita a incidência de contribuição ao Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS ou a qualquer outro encargo trabalhista ou previdenciário.

Em consequência de a participação nos lucros ser distinta a remuneração, os valores pagos a este título não podem ser considerados para efeito de incidência de ônus previdenciários ou fiscais.

### 2.8 Aspectos Financeiros

Optar pelo pagamento da PLR está se consolidando em um negócio muito rentável à empresa sob o ponto de vista financeiro.

Conceder PLR aos funcionários tem demonstrado uma economia relevante quando comparado a concessão de aumentos salariais reais, tendo em vista que, sobre o pagamento a título de PLR, não incidem encargos sociais que representam atualmente 45,8% de acréscimo na folha de pagamento (Tabela 7) de uma empresa.

Tabela 7 – Tabela de encargos trabalhistas

Tabela de Encargos Trabalhistas	
FGTS	8%
DÉCIMO TERCEIRO	8,30%
ABONO DE FÉRIAS	2,70%
INSS	20%
ENTIDADES	5,80%
SEGURO ACIDENTE DE TRABALHO	1%

Fonte: SEBRAE-SP disponível em: <<http://www.sebraesp.com.br>>

Tendo em vista que o conceito de PLR é fundamentado mediante o estabelecimento de metas, a adoção deste plano de remuneração pode representar uma redução considerável nos custos ou despesas operacionais, ou ainda um aumento nas receitas quando a fixação dessas metas é direcionada ao aumento de vendas ou a diminuição de devoluções de mercadorias.

Tanto o aumento de receitas, quando a redução de gastos, tem impacto direto no fluxo de caixa o que torna a prática da PLR um excelente gestor de recursos disponíveis.

2.9 Aspectos Contábeis

Em obediência aos princípios fundamentais da contabilidade, a legislação societária e tributária, a participação nos lucros ou resultados - PLR deverá ser registrada como despesa, em contrapartida da correspondente provisão ou do caixa.

Sendo registradas como despesas, deverão constar no grupo “participações e contribuições” na DRE, (Quadro 1) disposto logo após a provisão para imposto de renda e contribuição social sobre o lucro líquido e anterior ao resultado do exercício.

Quadro 1

Demonstração do Resultado do Exercício
Receita bruta de vendas/serviços
(-) Deduções da receita bruta
(=) Receita líquida de vendas/serviços
(-) Custo dos produtos vendidos e dos serviços prestados
(=) Lucro bruto
(-) Despesas operacionais
(=) Lucro/prejuízo operacional
(-) Resultados não operacionais
(=) Resultado antes do IRPJ, da CSLL e participações
(-) Provisão para IRPJ e CSLL
(-) Participações
(=) Lucro/prejuízo do exercício

2.10 Demonstrações Práticas

Neste tópico, apresenta-se o exemplo de como a participação nos lucros ou resultados - PLR pode representar a parcela variável do salário dentro da remuneração total paga ao trabalhador.

A representação aparece num primeiro momento em tabelas de cálculos e posteriormente, para uma melhor compreensão visual, em gráficos.

Nas tabelas estão demonstrados os valores dos custos com encargos e benefícios obrigatórios que tais pagamentos representam à pessoa jurídica bem como os ganhos percebidos pela pessoa física.

Todos os cálculos estão considerando o valor do salário anual pago ao funcionário e para uma demonstração mais didática, após as tabelas de cálculos, tanto da pessoa jurídica quanto da pessoa física, bem como de seus respectivos gráficos, são demonstradas tabelas comparativas facilitando assim a visualização de qual situação se demonstra a mais vantajosa para ambas as partes e que, portanto, caracteriza-se na opção mais eficaz.

Como um dos objetivos deste trabalho é sustentar através de demonstrações práticas os conceitos apresentados teoricamente, o exemplo a seguir demonstra uma situação que muitas vezes causa dúvida ao empregador quando da opção de recompensar seus colaboradores pelo bom desempenho de suas tarefas ou pela excelência dos serviços prestados ou mesmo na fixação de salários.

São apresentados dois cenários (Tabela 8), no primeiro a empresa paga um salário fixo de R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais) ao ano para o trabalhador e no segundo a empresa paga um salário fixo de R\$ 84.000,00 (oitenta e quatro mil reais) ao ano e mais R\$ 48.000,00 (quarenta e oito mil reais) como parcela variável do salário a título de PLR.

Observa-se que, se considerando somente o salário base de R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais) ao ano e comparando-se com o salário base acrescido de PLR, perfazendo a soma de R\$ 132.000,00 (cento e trinta e dois mil reais), torna-se tentadora a afirmativa de que a empresa sintetiza um desembolso extra no valor de R\$ 12.000,00 (doze mil reais) pagando salário acrescido de PLR, do que desembolsaria caso pagasse somente o salário fixo. No entanto, quando os valores são observados levando-se em conta todos os encargos trabalhistas e benefícios legais obrigatórios aos quais a folha de pagamento representa, observa-se que ao contrário de um aumento de gastos, a empresa contabiliza uma economia, uma vez que a PLR, por não integrar a remuneração, não sofre incidência dos encargos e obrigações trabalhistas que tanto oneram os gastos com pessoal.

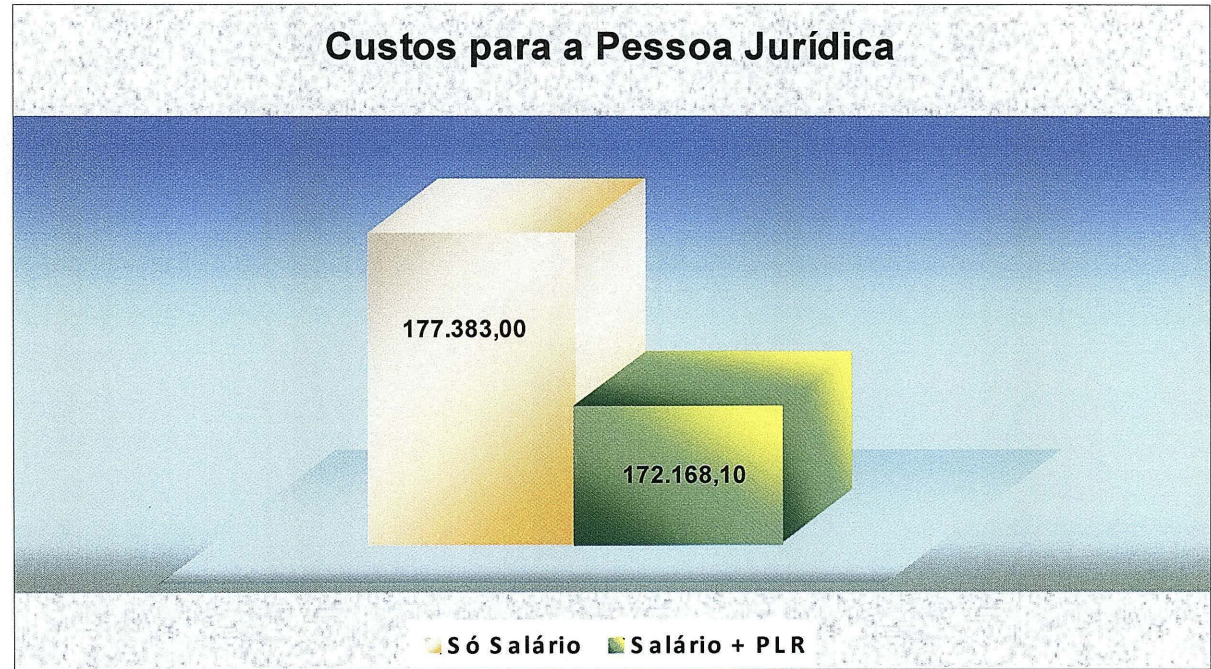
Tabela 8 – Custos para a pessoa jurídica

Custos para a Pessoa Jurídica	Só Salário	Salário + PLR	
	Salário	Salário	PLR
Remuneração	120.000,00	84.000,00	48.000,00
INSS	34.450,00	24.115,00	0,00
FGTS	9.600,00	6.720,00	0,00
Abono	3.333,00	2.333,10	0,00
13°	10.000,00	7.000,00	0,00
Total	177.383,00	124.168,10	48.000,00
Custo Total	177.383,00	172.168,10	

Fonte e Elaboração: a autora

Neste contexto, constata-se (Gráfico 1) que caso o empregador opte pelo pagamento de um salário reduzido porém com distribuição da participação nos lucros ou resultados, seus gastos com pessoal passam de R\$ 177.383,00 (cento e setenta e sete mil, trezentos e oitenta e três reais) para R\$ 172.168,10 (cento e setenta e dois mil, cento e sessenta e oito reais e dez centavos) sofrendo uma queda de aproximadamente 3%.

Gráfico 1 – Custos para a pessoa jurídica



Fonte e Elaboração: a autora



Logo, verifica-se (Tabela 9) uma economia no valor de R\$ 5.214,90 (cinco mil, duzentos e quatorze reais e noventa centavos) durante o ano, o que significa dizer que o empregador alcança o objetivo de recompensar seu funcionário e ainda reduz seus gastos com encargos e obrigações trabalhistas.

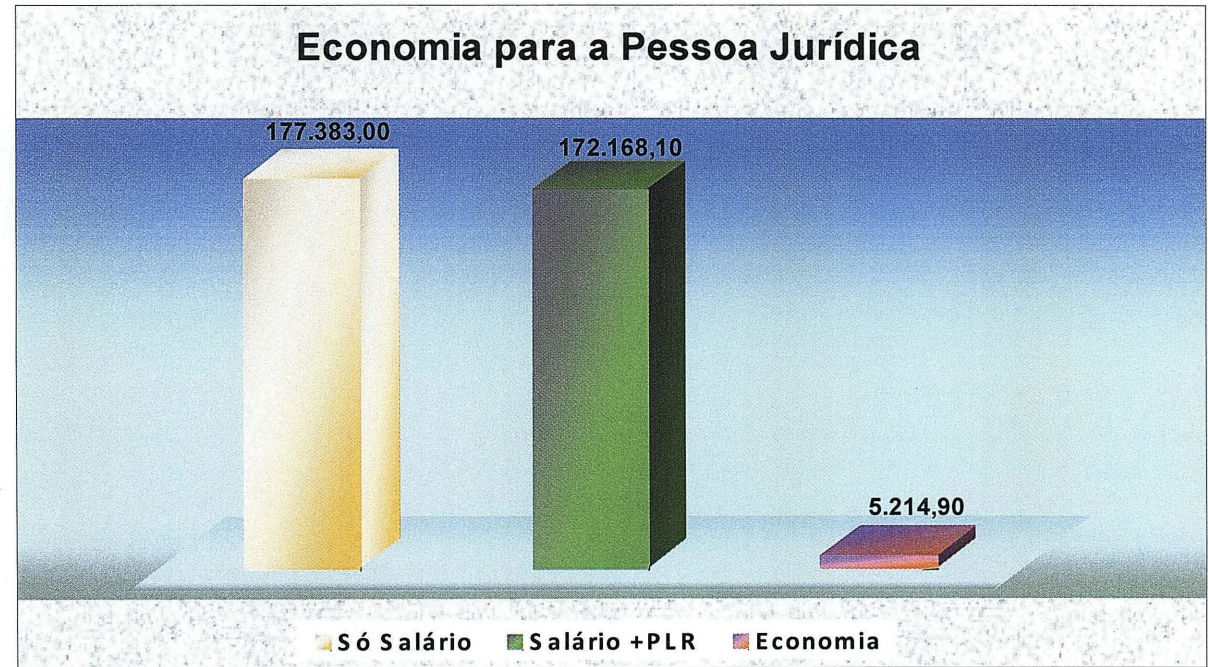
Tabela 9 – Economia da pessoa jurídica

Economia da Pessoa Jurídica	
Só Salário	177.383,00
Salário +PLR	172.168,10
<b>Economia</b>	<b>5.214,90</b>

Fonte e Elaboração: a autora

Desta forma, a vantagem da adoção da PLR como parte variável do salário é vislumbrada (Gráfico 2) sob a ótica da pessoa jurídica, uma vez que esta apresenta uma atraente redução em seus custos com pessoal.

Gráfico 2 – Economia da pessoa jurídica



Fonte e Elaboração: a autora

Do mesmo modo, ocorre com os ganhos concernentes à pessoa física, dois cenários são apresentados (Tabela 10) e o trabalhador se vê diante da situação em que ao invés de perceber um salário de fixo de R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais) durante o ano, terá uma remuneração composta por uma parte fixa e outra variável, sendo a parte fixa correspondente a 70% daquele valor e a parte variável de 40% do mesmo montante, a título de participação nos lucros ou resultados – PLR.

Tabela 10 – Remuneração da pessoa física

Remuneração da Pessoa Física	Só Salário	Salário + PLR	
	Salário	Salário	PLR
Remuneração	120.000,00	84.000,00	48.000,00
INSS	4.248,84	4.248,84	0,00
IRRF	23.877,37	13.977,37	12.537,15
Rest. IR PLR	0,00	0,00	12.537,15
FGTS	10.400,00	7.280,00	0,00
Abono	3.333,00	2.333,10	0,00
13°	10.000,00	7.000,00	0,00
Total	115.606,79	82.386,89	48.000,00
Remuneração Total	115.606,79	130.386,89	

Fonte e Elaboração: a autora

Sendo assim, constata-se (Gráfico 3) que, caso o empregado concorde com o recebimento de um salário reduzido porém com distribuição da participação nos lucros ou resultados, seus ganhos sofrem um considerável acréscimo e passam de R\$ 115.606,79 (cento e quinze mil, seiscentos e seis reais e setenta e nove centavos) para R\$ 130.386,89 (cento e trinta mil, trezentos e oitenta e seis reais e oitenta e nove centavos) resultando num superávit de 12,8% em seus ganhos totais.



Gráfico 3 – Remuneração da pessoa física



Fonte e Elaboração: a autora

Logo, processando-se os dados levantados, observa-se (Tabela 11) um ganho no valor de R\$ 14.780,10 (quatorze mil, setecentos e oitenta reais e dez centavos) a mais ao longo do ano para o trabalhador.

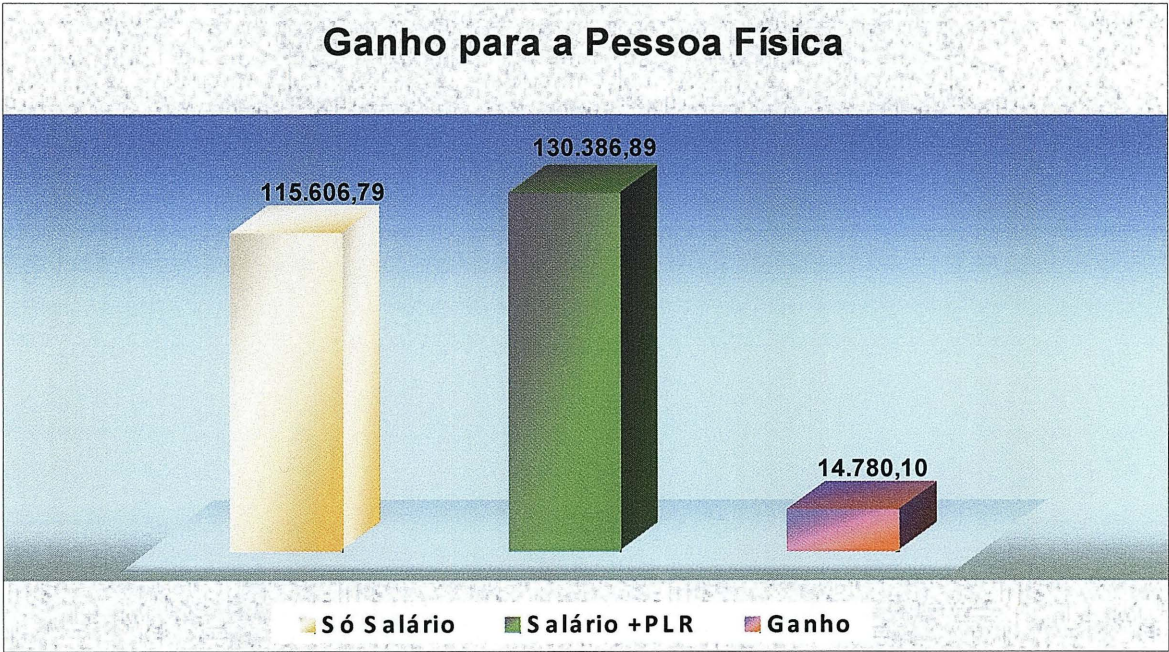
Tabela 11 – Ganho da pessoa física

Ganho da Pessoa Física	
Só Salário	115.606,79
Salário +PLR	130.386,89
Ganho	14.780,10

Fonte e Elaboração: a autora

Sendo assim, a vantagem da adoção da PLR é verificada também sob a perspectiva da pessoa física, (Gráfico 4) que percebe um montante extra equivalente a mais de duas vezes seu salário mensal de R\$ 7.000,00 (sete mil reais).

Gráfico 4 – Ganho para a pessoa física



Fonte e Elaboração: a autora

3 METAS CONDICIONANTES E INDICADORES DE DESEMPENHO

3.1 Metas Condicionantes

Metas condicionantes são condições especiais estabelecidas pelas partes nos acordos, cujos objetivos devem ser previamente alcançados para que haja o pagamento do bônus a título de PLR, mesmo naquelas situações em que todas as demais metas acordadas foram cumpridas e/ou superadas pelos trabalhadores.

Uma meta que tenha o lucro como condicionante é o que assegura a desobrigação do pagamento da PLR, mesmo numa situação em que o trabalhador tenha realizado todas as metas acordadas, pois o lucro esperado pela empresa não aconteceu.

As metas condicionantes podem ser de avaliação comportamental, por lucro mínimo ou por faturamento. No entanto em estudo realizado pelo DIEESE abordando o tema da participação nos lucros ou resultados no ano de 2005, destacou (Tabela 12) que no ato do estudo, num painel de 123 informações coletadas, apenas 19 apresentavam metas condicionantes que deveriam ser previamente cumpridas para o pagamento do valor acordado, a título de PLR.

Tabela 12 – Acordos e convenções coletivas de PLR por metas condicionantes

Acordos e Convenções de PLR por tipos de Metas Condicionantes Brasil – 2005	
Metas	Quantidade
Avaliação comportamental	4
Lucro mínimo	14
Faturamento	1
Total	19

Fonte e Elaboração: DIEESE



### 3.2 Indicadores de Desempenho

Os indicadores de desempenho são as variáveis usadas nos programas de PLR para quantificar as metas a serem alcançadas e possibilitar o seu monitoramento por parte dos empresários e trabalhadores.

Em geral, quanto menos indicadores tiver o programa de PLR ou quanto mais simples eles forem e quanto mais próximos estiverem da realidade vivenciada pelo trabalhador no seu local de trabalho, maiores serão as possibilidades de intervenção e de efetiva participação dos trabalhadores nos programas e, por decorrência, maiores serão as chances de serem alcançadas as metas acordadas.

A questão dos indicadores de avaliação de desempenho da PLR é de fundamental importância para o sucesso do plano.

Para Lucena (1995, p. 19):

Definir os resultados ou o desempenho esperado significa especificar as atribuições, metas, projetos, atividades, tarefas que compõem o campo de responsabilidade profissional.

No entanto, é preciso definir também padrões de desempenho, quanto é esperado, qual o nível de qualidade desejada e quais os prazos para apresentar resultados.

A escolha de um indicador de desempenho significa que haverá uma grande atenção que lhe será dispensada e esforços serão orientados para o atendimento aos resultados pretendidos.

De acordo com Thomaz Wood Jr e Vicente Picarelli Filho (1999, p. 196), são cinco os critérios para a escolha dos indicadores de desempenho conforme descrito a seguir:

**Importantes:** são os indicadores que refletem os aspectos ou fatores importantes para a empresa. Na escolha de um indicador existe a tendência de se utilizar o que é mais fácil de medir em detrimento ao que é importante a medir, portanto, é fundamental que a escolha recaia sobre os pontos que são realmente fundamentais.

**Estratégicos:** a escolha ou a melhora dos indicadores deve ser objetivo estratégico ou fator crítico de sucesso para a empresa.

**Impactantes:** atingir o resultado pretendido deve ser a consequência de um trabalho que mobilize a empresa num todo e que promova impacto em todos os envolvidos neste processo.

**Administráveis:** os meios para alterar os níveis dos indicadores devem estar sob razoável domínio do indivíduo ou do grupo. Estabelecer um indicador ao qual os envolvidos possuem pouco ou nenhum grau de domínio pode levar ao abandono do projeto. No entanto, nem sempre os recursos necessários estão disponíveis dentro da própria organização e nestes casos, o indivíduo ou o grupo deve procurar estes recursos fora de seu sistema ou até mesmo interferir no meio ambiente.

**Motivadores:** é importante que o indivíduo ou o grupo esteja motivado a melhorar o indicador escolhido. Desta forma, todos os envolvidos devem perceber o indicador como algo importante para si e para a organização.

Os mesmos autores elegem ainda critérios na determinação dos níveis destes indicadores:

**Histórico:** primeiramente é preciso ter conhecimento do comportamento histórico de cada indicador de desempenho e de suas condicionantes e de como os fatores ambientais e os fatores internos interferiram em suas alterações.

**Técnico:** é de fundamental importância o conhecimento técnico do sistema ao qual o indicador tem a função de medir e suas limitações.

**Benchmarking:** a comparação com outras empresas do mesmo ramo e de preferência de um porte maior, é de fundamental importância no embasamento e na troca de experiências quanto ao nível desejado e aos resultados alcançados por aquelas empresas.

**Motivação:** o nível de motivação do indivíduo ou do grupo precisa de certa consideração, uma vez que, desmotivados ou pressionados a cumprir metas excessivamente elevadas, podem deixar de realizar melhorias não tão impactantes, porém relevantes, pelo simples fato de julgarem impossível o alcance de tais metas.

Thomas Wood Jr e Vicente Picarelli Filho (1999, p. 196) destacam que os indicadores mais utilizados são os da lucratividade e os da produtividade, no entanto existem outros indicadores que podem ser usados como a seguir:

- a) geral : lucratividade, retorno sobre capital investido e margem de contribuição;
- b) comercial: volume de vendas, participação de mercado, precisão da previsão de vendas, nível de atendimento de pedidos e satisfação do cliente;
- c) logística: pontualidade na entrega, custos de distribuição, tempo de atendimento, giro de estoque de produtos em processo e qualidade de produtos acabados;
- d) produção: produtividade, utilização de matéria prima, nível de refugo e desperdício e reprocesso;
- e) desenvolvimento: introdução de novos produtos, serviços e inovações em processos;



- f) finanças: índice de inadimplência, índice de ganhos financeiros, índice de juros pagos;
- g) compras: custo e qualidade de matérias primas;
- h) outras: índice de acidentes de trabalhos, resultados de auditorias de seguranças, resultados de auditorias de qualidades, absenteísmo, redução de custos fixos, redução de custos variáveis, índices de poluição, entre outros.

### 3.2.1 Avaliação de Desempenho

Segundo Chiavenatto (1997, p. 337), *“a avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa no cargo e o seu potencial de desenvolvimento futuro”*.

Toda avaliação é um processo para estimular ou julgar o valor, a excelência, as qualidades de alguém. A avaliação dos indivíduos que desempenham papéis dentro de uma organização pode ser feita através de varias abordagens que recebem denominações como avaliação do desempenho, avaliação do mérito, avaliação dos empregados, relatórios de progresso, avaliação de eficiência ou funcional.

A avaliação de desempenho constitui uma técnica de direção imprescindível na atividade administrativa, é um meio através do qual se podem localizar problemas de supervisão de pessoal, de integração do empregado à organização ou ao cargo que ocupa, de dissonâncias, de desaproveitamento de empregados com potencial mais elevado do que aquele que é exigido pelo cargo, de motivação, entre outros.

A responsabilidade pela avaliação de pessoas pode ser atribuída ao gerente, ao próprio indivíduo, ao indivíduo e seu gerente conjuntamente, a equipe de

trabalho, ao órgão de gestão de pessoal ou a uma comissão de avaliação do desempenho.

Para Catelli (1999, p. 189), “*avaliar um desempenho passa a ser um meio para se tomar decisões adequadas*” e constitui num processo complexo que incorpora, além das características informativas necessárias para se julgar adequadamente um desempenho, requisitos essenciais para se integrar ao processo de gestão, em suas faces de planejamento, execução e controle.

Vista sob um enfoque crítico e analítico a avaliação de desempenho é uma ferramenta de controle organizacional sobre o trabalho de pessoas, utilizada para alinhar a ação dos funcionários aos objetivos pretendidos pela empresa.

Seu propósito é garantir que o trabalho desenvolvido por cada uma das pessoas que integra a organização esteja em conformidade com o que a organização espera em termos de realização coletiva.

Através da sua dinâmica de funcionamento, que envolve cobrança explícita e implícita e com respaldo do sistema institucional, a avaliação de desempenho procura demonstrar quais metas devem ser seguidas e que, portanto, são aprovadas pela organização.

A avaliação de desempenho apresenta-se nas organizações como uma ferramenta de controle social e precisa estar envolta por uma carga moral ideológica suficientemente capaz de legitimar o seu uso e minimizar a resistência natural a que está sujeita.

Dessa forma, apresenta como uma ferramenta para fornecer *feedback* aos funcionários sobre seu desempenho, uma forma de promover o desenvolvimento dos colaboradores, um estímulo para melhoria do desempenho e a produtividade das pessoas e equipes.

Sempre que se utilizar a avaliação de desempenho, é necessário ter em mente que são as pessoas que estão elas mesmas, interessadas em sua própria

auto motivação e isso precisa ser preservado em princípio, caso se queira contar com empregados realmente motivados. É necessário ter uma fé subjacente em todos os momentos do processo, pois é o que leva a respeitar os seres humanos por sua motivação interior quando eles dão mostras de estarem lidando de forma eficaz e criativa com o seu ambiente. Para tais pessoas, a grande recompensa de seus esforços reside nessa forma produtiva de enfrentar o seu trabalho.

Lucena (1995, p. 19) diz que:

Definir os resultados ou o desempenho esperado de cada empregado significa especificar as atribuições, metas, projetos, atividades, tarefas que compõem o seu campo de responsabilidade profissional. Mas é preciso definir também padrões de desempenho, isto é, quanto é esperado, qual o nível de qualidade desejada e quais os prazos para apresentar resultados. O não estabelecimento desses indicadores tornará difícil medir ou avaliar a produtividade, dificultará distinguir os empregados mais produtivos dos menos produtivos, impedirá a ação correta sobre os desvios de desempenho e descaracterizará a avaliação de resultados, que será substituída pela avaliação de pessoas, a partir de critérios subjetivos e duvidosos.

Toda avaliação é um processo para estimular ou julgar o valor, a excelência, as qualidades de alguém.

A avaliação dos indivíduos que desempenham papéis dentro de uma organização pode ser feita através de varias abordagens que recebem denominações como avaliação do desempenho, avaliação do mérito ou avaliação de eficiência.

A avaliação de desempenho permite validar os sistemas de recrutamento e seleção utilizados pela empresa, dar informações importantes sobre o impacto da formação na estratégia de desenvolvimento da organização e medir o contributo individual para atingir os objetivos estratégicos da organização.

### 3.3 Tipos de Indicadores e Metas

De acordo com Estudos e Pesquisas DIEESE – ano 3 (2006, p. 12) “ os indicadores constituem-se referência a partir das quais se desenvolverão ações para que as metas sejam alcançadas”, logo, existem metas estabelecidas para cada um dos indicadores escolhidos nas negociações.

Apesar de a maioria das negociações contar com a participação de sindicato e comissão de empregados, em geral, prevalecem nos acordos e convenções coletivas os indicadores e as metas de interesse gerencial, que normalmente são propostos pelas empresas.

Num geral, nem todas as metas devem ser atingidas em sua totalidade para que a participação relativa ao indicador seja atendida. Em muitas negociações, há uma graduação entre 80% e 100% da meta para a garantia de que algum valor já seja distribuído.

Em termos de abrangência, os indicadores e as metas podem ser coletivos ou individuais.

Indicadores ou metas de produção e/ou produtividade são, geralmente, coletivos. Outros indicadores como o absenteísmo ou a assiduidade e o uso dos equipamentos de proteção individual, embora também concorram para o aumento da produtividade e até melhoria da qualidade, são individuais.

Os indicadores coletivos podem se dividir em indicadores setoriais e globais.

Grandes empresas, muitas vezes, dividem suas metas dentro do acordo de PLR por áreas de negócios e/ou centro de custos, dessa maneira certos indicadores ficam circunscritos a determinados setores, enquanto outros, como o lucro, por exemplo, funcionam como indicadores globais.

Do ponto de vista do trabalhador, um bom acordo de PLR normalmente é aquele baseado em um maior número possível de metas e indicadores coletivos, válidos para todos os empregados da empresa, de forma a evitar a quebra de solidariedade entre os mesmos e o surgimento de competição entre equipes, ou mesmo entre membros de uma mesma equipe.

Quanto aos grandes grupos temáticos, os indicadores dividem-se em indicadores contábeis e/ou financeiros e em indicadores de resultados. Os primeiros consideram as informações dos balanços patrimoniais e dos demonstrativos de resultados da empresa e, neste caso, a distribuição é realizada com base somente em informações ali apuradas como: faturamento, lucro operacional, lucro líquido, lucro antes do Imposto de renda entre outros.

Os indicadores chamados de resultados ou reais consideram ações mais relacionadas ao processo produtivo ou administrativo, são eventos quantificáveis dentro do processo normal de operação da empresa e que são mais facilmente identificados pelo trabalhador.

Tampouco, necessitam de conhecimentos específicos para serem reconhecidos, como por exemplo: o retrabalho, o refugo, o volume de produção e vendas e a assiduidade.

A seguir são apresentados os tipos de indicadores mais freqüentes nos acordos e convenções de PLR (Quadro 3) apontados em pesquisa realizada pelo DIEESE no ano 2006 com base em 2005.

Quadro 2

Tipos de indicadores, metas e formas de apuração					
Brasil- 2005					
Tipos de Indicador	Apuração				
	Individual	Setorial	Global	Total	
				Quantidade de Documentos <sup>1</sup>	Percentuais (%)
Assiduidade	41	3	8	52	42,3
Lucro/Rentabilidade	0	3	45	45	36,6
Conformidade	1	15	37	44	35,8
Redução de acidentes	2	6	23	29	23,6
Redução de despesas	1	9	21	26	21,1
Volume de produção	0	6	18	21	17,1
Relação com clientes	0	4	13	16	13
Redução de refugos	0	7	10	15	12,2
Desempenho pessoal	11	0	1	12	9,8
Volume de vendas	0	3	9	12	9,8
Produtividade	2	3	6	11	8,9
Faturamento	0	2	9	10	8,1
Redução de retrabalho	0	2	5	7	5,7
Participação no mercado	0	3	3	6	4,9
Regulação de estoques	0	4	2	6	4,9
Erros administrativos	0	2	1	2	1,6
Organização do ambiente de trabalho	0	1	1	2	1,6
Redução de horas extras	0	1	1	2	1,6
Outros	7	3	11	21	17,1

Fonte e Elaboração: DIEESE

<sup>1</sup> O somatório do número de documentos é maior do que a quantidade de instrumentos normativos pesquisados no painel (123) porque um mesmo indicador, via de regra, aparece ao mesmo tempo em mais de um documento analisado.

Analisando-se os dados apresentados no quadro anterior, percebe-se que a grande preocupação das empresas é com os indicadores relacionados à produtividade.

Os indicadores que podem ser considerados típicos de produtividade são: assiduidade, redução de acidentes, redução de despesas, volume de produção, redução de refugos, volume de vendas, redução de retrabalho, participação no mercado, regulação de estoques e redução de horas extras.

Todos esses indicadores, tomados individual ou coletivamente, de forma direta ou indireta, visam aumentar a produtividade da empresa e sua competitividade.

Observa-se ainda a preocupação das empresas com o indicador de assiduidade, em sua maioria tomado individualmente e um pouco distante, o de redução de acidentes.

Outros podem ser considerados indicadores tanto de produtividade quanto de qualidade, nestes casos a qualidade diz respeito mais a aspectos internos da empresa. Trata-se de qualidade ligada ao desempenho do trabalhador em relação às rotinas e ao trabalho aos quais têm continuidade em outros departamentos da empresa, nesta classificação estariam os indicadores de desempenho pessoal e de erros administrativos.

Do total de documentos analisados, apenas 10,6% possuem como indicadores somente o faturamento ou lucro da empresa, assim, nos outros 41 acordos os indicadores financeiros/contábeis se compõem com os indicadores reais ou são pré requisitos para que o lucro ou resultado possa ser distribuído, ou seja, a empresa condiciona o exame de outros indicadores para efeito de distribuição de resultados, somente se um determinado valor de faturamento ou lucro for alcançado.

Existem, ainda, acordos de PLR que não têm nem indicadores e nem metas a serem atingidas, seja por impossibilidade organizacional em medir algum indicador ou pela resistência em abrir negociação com o sindicato da categoria ou com seus trabalhadores. Essas empresas, à medida que são pressionadas pelos sindicatos a acordarem a participação nos lucros com seus funcionários, optam por pagar um determinado valor, independentemente do estabelecimento de metas.



#### 4 VANTAGENS E DESVANTAGENS NA ADOÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A participação nos lucros e resultados demonstra-se atualmente uma forma de flexibilização dos direitos dos trabalhadores, estabelecendo-se como instrumento na aferição da modernidade de gestão da empresa e conseqüentemente sua aptidão para enfrentar os efeitos de um mercado globalizado.

No entanto, há que se apontar as possíveis vantagens e desvantagens que a adoção da participação nos lucros pode proporcionar.

Martins (2000, p. 111) lista como vantagens da participação nos lucros:

Introdução de um sistema de flexibilização dos direitos trabalhistas; maior eficiência na empresa e maior capacidade de crescimento; melhor integração do trabalhador na empresa e conseqüente estímulo ao aumento na produtividade; estímulo à manutenção nos postos de trabalho; isenção das contribuições do FGTS e previdenciária; a não natureza salarial da participação e desvinculação da remuneração o que isenta a empresa de computá-la nos cálculos de férias, décimo terceiro, adicionais e indenizações rescisórias; estímulo de um ambiente laboral favorável psicologicamente, de harmonia entre o capital e o trabalho; e desenvolvimento da idéia de melhoria de gestão proporcionando a adaptação à concorrência e a competitividade imposta na globalização da economia; instituição de um clima de reciprocidade entre empregado e empregador.

Dentre outras vantagens, a que se destaca como mais atrativa aos empregadores é a de que a distribuição da participação nos lucros seria a saída para o pagamento de menores encargos trabalhistas, uma vez que a PLR proporciona o pagamento de salários fixos mais baixos, além de que implicaria na redução dos custos fixos da empresa e a periodicidade semestral no pagamento implica em uma folga no fluxo de caixa que não fica comprometido com a obrigatoriedade de um pagamento mensal como ocorre com o salário.

O empregador pode ainda deduzir a participação nos lucros como despesa operacional.

Para apontar as desvantagens da PLR, os sindicatos se manifestam como os promotores da causa, pois argumentam que a participação nos lucros pode implicar na perda de certos direitos e benefícios concretos do colaborador, preferindo desta forma um aumento real de salário.

Por outro lado, existem também os trabalhadores que apontam a participação nos lucros como desvantagem, uma vez que a mesma só é distribuída caso haja resultado positivo da empresa e em caso de prejuízo, estes nada perceberiam.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A competitividade tem sido a ênfase do cenário econômico atual, fazendo com que as empresas apliquem técnicas que promovam, além de seu crescimento, a motivação dos colaboradores.

Esta ação motiva os empregados a fazerem escolhas que aumentem o valor da empresa e para tanto as empresas procuram promover incentivos aos mesmos.

Os programas de PLR fazem com que os empregados, a partir de metas de resultados pactuados com a empresa, alcancem adicionais aos seus salários fixos e também funciona estrategicamente como uma forma de alavancar os resultados das empresas.

No entanto, não existe um modelo ideal de acordo de PLR, a negociação da PLR deve ser condicionada por aspectos diversos como: o contexto macroeconômico do país, as condições econômicas específicas do setor de atividade da empresa, a concepção sindical acerca da PLR, os interesses dos trabalhadores e da empresa, o grau de mobilização da categoria, entre outros aspectos.

Igualmente, existem alguns parâmetros básicos a serem observados quando da implantação de um programa de participação nos lucros. Em linhas gerais, é possível dizer que um bom acordo de PLR, para o trabalhador, é aquele que é feito através de uma comissão de negociação, escolhida em comum acordo entre as partes, com participação ativa do sindicato em todas as etapas da negociação, inclusive no acompanhamento da execução das metas.

Outro fator importante a se observar é que o acordo não submeta o lucro como condicionante para o pagamento dos resultados, de forma a impedir situações

em que o trabalhador realiza todas as metas acordadas, mas nada percebe porque o lucro esperado pela empresa não aconteceu.

Neste contexto, porém, existe uma controvérsia se o tópico é observado sob a ótica do empregador, pois o fato de não ter o lucro como condicionante ao pagamento da PLR significa dizer que mesmo a empresa não fechando seu exercício com saldo positivo, a mesma estaria obrigada pelo acordo sindical a honrar o pagamento das participações em lucros que de fato não ocorreram.

A PLR deve ser uma relação de equilíbrio e parceria que resulte em acréscimo de renda para o empregado com efetivo acréscimo de lucratividade para a empresa.

Este preceito fica alicerçado nas demonstrações práticas deste trabalho, quando a empresa propõe o pagamento de um salário menor, porém com a distribuição de participação nos lucros ou resultados e verifica-se que a vantagem gerada pela PLR supre os objetivos tanto do empregado quanto do empregador, uma vez que, mesmo com um salário fixo menor, o trabalhador percebe um ganho extra e o empregador por sua vez, ainda que dispensando um valor maior a título de salário, tem a compensação deste desembolso devido à economia garantida nos encargos e obrigações legais trabalhistas.

Observando-se ainda as demonstrações práticas, é possível identificar a considerável vantagem sob a perspectiva do empregador quando da distribuição de lucros, reforçando-se assim a afirmativa desta obra de que distribuir lucros ou resultados é bem mais rentável do que promover aumentos salariais ou mesmo pagamento de prêmios ou gratificações.

O bom acordo de PLR ou a boa negociação é o acordo possível; ou seja, é aquele que nasce da correlação de forças entre as partes e pode avançar no sentido de buscar melhorias tanto para a remuneração como para as condições gerais de trabalho e vida dos empregados bem como para o bom andamento dos negócios da empresa.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEUREN, Ilse Maria. In: LONGARAY, André Andrade; RAUPP, Fabiano Maury; SOUZA, Marcos Aurélio Batista de; COLAUTO, Romualdo Douglas; BONA PORTON, Rosimeire Alves de; BEUREN, Ilse Maria (Org). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

BORTOLUCCI, Aldo Vincenzo. **Quanto custa pagar tributos**. São Paulo: Atlas, 2003.

BRASIL. **Código Tributário Nacional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

CAMPOS, Candido Henrique. **Planejamento tributário: imposto de renda pessoas jurídicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1986.

CATELLI, Antonio. **Controladoria: uma abordagem da gestão econômica**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: Como reter talentos na organização**. 3ª ed São Paulo: Atlas. 2003.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PARANÁ - CRC/PR. **Educação continuada: Fiscalização preventiva**. 2008.

DELLA ROSA, Fernanda. **Participação nos lucros e resultados: a grande vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 2000.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICO – DIEESE. **Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas 2005**. 2006. Disponível em: <[http://www.dieese.org.br/esp/estpesq22\\_plr.pdf](http://www.dieese.org.br/esp/estpesq22_plr.pdf)>. Acesso em: 04/2009.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade Geral**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

HIGUCHI, Hiromi; HIGUCHI, Celso Hiroyuki. **Imposto de Renda das Empresas: Interpretação e Prática**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LUCENA, M. D. S. **Avaliação de desempenho**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MARTINS, Sergio Pinto. **Participação dos empregados nos lucros das empresas**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, Luís Martins de; CHIEREGATO, Renato; JUNIOR, José Hernandez Perez et al. **Manual de Contabilidade Tributária**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003

RISCOS tributários da remuneração de empregados por planos de participação nos lucros (PLR). **Anexo Biblioteca Informa N° 2026**. Disponível em: <[http://www.pinheironeto.com.br/upload/tb\\_pinheironeto\\_artigo/pdf/250908162327anexo\\_bi2026.pdf](http://www.pinheironeto.com.br/upload/tb_pinheironeto_artigo/pdf/250908162327anexo_bi2026.pdf)>. Acesso em 02/2009.

SILLOS, Lívio Augusto. **Planejamento Tributário**: aspectos teóricos e práticos. 1. ed. São Paulo: Leud, 2005.

WOOD JR, Thomaz; FILHO, Vicente Picarelli, **Remuneração estratégica**: a nova vantagem competitiva. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

WOOD JR, Thomaz; FILHO, Vicente Picarelli, **Remuneração por habilidades e por competências**: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

WIKIPEDIA. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Wikip%C3%A9dia>>. Acesso em: 25/05/2009

XAVIER, Paulo Roberto *et al.* **Remuneração Variável**: quando os resultados falam mais alto. 1. ed. São Paulo: Makron Books, 1999.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1: LEI 10.101 DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.**

**ANEXO 2: INSTRUMENTO DE ACORDO COLETIVO TIM SUL S/A**

**ANEXO 3: MODELO PARA MINUTA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO  
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS.**



**Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

Faço saber que o Presidente da República adotou a Medida Provisória nº 1.982-77, de 2000, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antonio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

**Art. 1º** Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do Art. 7º, inciso XI, da Constituição.

obs.dji.grau.1: Art. 7º, XI, Direitos Sociais - Direitos e Garantias Fundamentais - Constituição Federal - CF - 1988

obs.dji.grau.2: Art. 4º, L-011.202-2005 - Cargos e Funções nos Quadros de Pessoal do Tribunal Superior Eleitoral e dos Tribunais Regionais Eleitorais; Art. 5º

obs.dji.grau.3: Dedução, do Lucro Tributável para Fins de Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas, do Dobro das Despesas Realizadas em Programas de Alimentação do Trabalhador - L-006321-1976; Legislação do imposto de renda das pessoas jurídicas, bem como da contribuição social sobre o lucro líquido - L-009.249-1995

obs.dji.grau.4: Capital; Direitos Sociais; Empresa (s); Lucro (s); Participação nos Lucros da Empresa; Resultado (s); Trabalhador

**Art. 2º** A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

obs.dji: Art. 3º

I- comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II- convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I- índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II- programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

§ 3º Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:

I- a pessoa física;

II- a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;

b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;

c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;

d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

**Art. 3º** A participação de que trata o Art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.



§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

§ 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5º As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I-mediação;

II-arbitragem de ofertas finais.

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 5º A participação de que trata o Art. 1º desta Lei, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

**Parágrafo único.** Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. (Alterado pela L-011.603-2007)

~~Art. 6º Fica autorizado, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observado o Art. 30, inciso I, da Constituição.~~

~~obs.dji.grau.1: Art. 30, I, Municípios - Organização do Estado - Constituição Federal - CF - 1988~~

**Parágrafo único.** O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. (Alterado pela L-011.603-2007)

~~**Parágrafo único.** O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.~~

Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. (Acrescentado pela L-011.603-2007)

Art. 6º-B. As infrações ao disposto nos arts. 6º e 6º-A desta Lei serão punidas com a multa prevista no art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Acrescentado pela L-011.603-2007)

**Parágrafo único.** O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 7º Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.982-76, de 26 de outubro de 2000.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Congresso Nacional, em 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

Senador ANTONIO CARLOS MAGALHÃES

Presidente

D.O.U. de 20.12.2000

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2008/2010**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000037/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/01/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000136/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.000374/2009-87  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/01/2009

SINDICATO TRABS EMP TELECOPER MESAS TELEF EST PARANA, CNPJ n. 76.687.433/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EUGENIO POPENDA KUCZERA, CPF n. 059.350.911-00;

E

TIM CELULAR S.A., CNPJ n. 04.206.050/0128-63, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). RICHARD ALLAN VIEIRA, CPF n. 231.832.509-00; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de dezembro de 2008 a 30 de novembro de 2010 e a data-base da categoria em 1º de dezembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresas de telecomunicação, operadores de mesas telefônicas e telefonistas em geral, empregados em concessionária de serviços de transmissão de dados em telecomunicações, empregados em empresas prestadoras de telefonia e telecomunicação via serviço moveis, celular e serviços moveis pessoais, trabalhadores em postos de serviços de telefonia, trabalhadores em empresas provedoras de internet, tele vendas, tele recados, tele chamadas, tele atendimento e call centers, com abrangência territorial em PR.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2008 a 30/11/2009**

A TIM concederá, a partir de 1º de julho de 2009, aos seus empregados, exceto para os de níveis executivos, assim considerados os designados formalmente para as funções de Coordenação, Gerência e Diretoria, um reajuste salarial pela aplicação do índice livremente acordado, correspondente aos percentuais negociados conforme abaixo, sobre os salários percebidos em 30 de junho de 2009:

- Para salários iguais ou inferiores a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) o percentual negociado de 6 % (seis por cento).
- Para salários iguais ou superiores a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) o valor fixo de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Somente terão direito à correção salarial, os empregados ativos na empresa em 1º de julho de 2009 e que tenham sido admitidos até 30 de novembro de 2008.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO SALARIAL**

A TIM efetuará o pagamento do salário de seus empregados até o ultimo dia útil do mês de competência.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A TIM concederá a todos os seus empregados um adiantamento de 35% (trinta e cinco por cento) do salário base, que será pago até o dia 15 (quinze) de cada mês.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2008 a 30/11/2009**

Os ajustes econômicos decorrentes da presente negociação (folha de dezembro, férias, décimo terceiro salário, etc.) serão efetuados e pagos até a data de pagamento da folha de pagamento de dezembro de 2008.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica a TIM autorizada a proceder descontos em folha de pagamento e em rescisão contratual, dos valores relativos a seguro de vida, seguro saúde, Fundo de Previdência Privado, mensalidades e outros valores devidos à agremiações, despesas médicas e odontológicas, bem como todo e qualquer pagamento devido à entidade sindical ou à TIM.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica também autorizada à TIM, a possibilidade de desconto em folha de pagamento e em rescisão contratual dos valores, ainda que vincendos, referente a empréstimos contraídos junto ao Fundo de Previdência Privado, Empréstimos Consignados em Folha de Pagamento, aquisição/compra de produtos, serviços da TIM e financiamentos concedidos, nas condições previamente autorizadas, por escrito, pelo empregado, ainda que o desconto exceda o valor da remuneração.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

O pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2009 será efetuado na folha do mês, para todos os empregados, por ocasião das férias iniciadas no mês de janeiro.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Considerando-se a necessidade de provisionamento dos encargos, para efeitos desta antecipação, a primeira parcela terá um valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário básico.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aos demais empregados, desde que admitidos até 31 de dezembro de 2008, a primeira parcela será antecipada e paga juntamente com o salário do mês de fevereiro, independente de solicitação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A segunda parcela do décimo terceiro salário será paga até o dia 15 de dezembro de 2009.

### **Adicional de Sobreaviso**

## **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE SOBREAVISO**

A remuneração das horas em que o empregado permanecer em regime de sobreaviso, corresponderá a um terço (1/3) da respectiva hora normal de trabalho. Caso seja acionado, o empregado fará jus ao recebimento de horas extras remuneradas nos percentuais previstos em lei.

### **Comissões**

## **CLÁUSULA NONA - INCENTIVO VARIÁVEL A RESULTADOS**

Deverá ser mantido o Programa de Incentivo Variável a Resultados aos empregados, que tenham contato direto com clientes, potenciais clientes e ou clientes de outras operadoras de Telecomunicações, lotados nas áreas de Atendimento (Centro de Relacionamento com Clientes) e Comercialização de Produtos e Serviços (Vendas Consumidores e Corporativas), conforme regulamento interno da Empresa.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - PPR**

### **1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

Considerando que foram fixadas e divulgadas as metas financeiras e/ou quantitativas para atingimento pelos COLABORADORES referentes aos resultados do negócio para avaliação de desempenho do exercício vigente;

Considerando que o SINDICATO reconhece que o presente regulamento e as regras necessárias para obtenção do GANHO, que adiante será explicado, já são de pleno conhecimento de todos os COLABORADORES, desde o início do presente ano, nesse momento as partes acima qualificadas formalizam o presente instrumento conforme as exigências previstas na Lei 10.101/2000.

## **2. OBJETIVO GERAL**

A implementação do presente PPR tem como objetivo:

- a. Cumprir com as determinações previstas na Lei 10.101/2000 que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal;
- b. Melhorar os resultados globais em termos de eficiência, produtividade e eficácia, com a conseqüente elevação da satisfação dos clientes internos e externos e compartilhar os resultados positivos da EMPRESA com os COLABORADORES;
- c. Propiciar o engajamento dos COLABORADORES em suas metas individuais e nos objetivos e metas globais da EMPRESA.

## **3. ELEGÍVEIS**

O PPR ora instituído é aplicável aos empregados da EMPRESA, assim entendidos os que mantêm vínculo empregatício com a EMPRESA, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

## **4. SINDICATO PROFISSIONAL**

Em atendimento ao disposto no artigo 2º, da Lei 10.101/2000, as regras e condições definidas no presente PPR foram discutidas e convencionadas com sindicato representante da categoria dos COLABORADORES, acima mencionado, firmando ao final o presente instrumento.

## **5. CONDIÇÕES GERAIS DO PPR**

### **5.1 EXERCÍCIO DE 2008**

As metas são definidas para o período compreendido entre o dia 01 de janeiro de 2008 a 31 de dezembro de 2008, doravante denominado "Exercício 2008".

### **5.2 INDICADORES E PESOS**

O PPR é constituído por um conjunto de indicadores a serem alcançados pelos COLABORADORES e que, ao final, se atingidos, como conseqüência direta, gerarão aos COLABORADORES direito a participarem nos resultados, nas condições definidas no presente regulamento.

Serão os estabelecidos conforme abaixo e conterão basicamente os seguintes componentes para cada categoria de empregado:

### **5.3 DIRETORES, GERENTES E COORDENADORES**

Os COLABORADORES que ocupam as posições de diretores, gerentes e coordenadores, doravante designados de "EXECUTIVOS", serão avaliados pelo sistema MBO – Gerenciamento por Objetivos, cujas regras encontram-se abaixo descritas, as quais serão aplicadas conforme manual explicativo previamente apresentado a cada um dos EXECUTIVOS.

#### **5.3.1 Indicadores e Pesos**

Os EXECUTIVOS estarão sujeitos a avaliação MBO efetuada pelo seu superior imediato, com base em indicadores e pesos especificados de acordo com o nível funcional e grau de impacto das decisões do EXECUTIVO no resultado da EMPRESA, sendo aplicáveis os seguintes indicadores:

- Objetivos Corporativos – peso 50% (Diretores, Gerentes e Coordenadores)
- Objetivos funcionais – peso 50% (Gerentes e Coordenadores Holding, Diretores, Gerentes e Coordenadores Regionais)

Cada EXECUTIVO receberá individualmente, por meio de comunicado escrito, os indicadores, percentuais dos pesos e objetivos que serão aplicados em sua avaliação MBO.

### **5.3.2 Condição necessária**

As condições necessárias para pagamento de qualquer GANHO para os EXECUTIVOS são as seguintes:

- a) O atingimento mínimo de 80% (oitenta por cento) do objetivo de ingresso (objetivo “soglia”) previsto no MBO e de 100% em pelo menos um dos objetivos de Família Profissional/Diretoria Territorial.
- b) O EXECUTIVO deverá ter no mínimo 6 (seis) meses de vínculo empregatício com a EMPRESA ou quaisquer empresas do Grupo Telecom Itália, acumulado com no mínimo 4 (quatro) meses como Diretor, Gerente ou Coordenador;
- c) Estar ativo em 31.10.2008 e com o respectivo formulário devidamente aprovado e registrado junto a área de Recursos Humanos;
- d) Não estar participando de outros programas de remuneração variável e/ou incentivo a vendas;
- e) Não ter infringido os princípios contidos nos códigos de Ética e de Conduta para os Negócios;  
e
- f) Permanecer na empresa, como empregado, na data do efetivo pagamento do GANHO em folha.

### **5.3.3 Ganho base**

Os GANHOS a serem pagos serão calculados proporcionalmente com base no nível de atingimento dos indicadores descritos no item 5.3.1 em relação ao GANHO base. Considera-se GANHO base o valor do GANHO estipulado em múltiplos salariais do EXECUTIVO caso ele atinja 100% (cem por cento) do conjunto de indicadores estabelecidos no MBO e será previamente informado por meio de comunicado escrito, juntamente com os indicadores, percentuais dos pesos e objetivos da avaliação MBO.

Sendo assim, os GANHOS decorrentes da avaliação MBO baseiam-se no nível de atingimento dos indicadores, desde que as condições necessárias prevista no item 5.3.2 sejam alcançadas. O nível de atingimento das metas será aplicado sobre o GANHO base, estipulado em múltiplos salariais de acordo com o nível do EXECUTIVO e informado individualmente, limitado a 240% (duzentos e quarenta por cento) sobre esses múltiplos salariais.

### **5.3.4 Pagamento dos Ganhos – Diretores, Gerentes e Coordenadores**

Será feito o pagamento de 100% dos GANHOS aos EXECUTIVOS que estejam em efetivo exercício na EMPRESA na data do pagamento do GANHO sendo considerado para base de cálculo o salário nominal de dezembro de 2008.

## 5.4 DEMAIS COLABORADORES

Os demais COLABORADORES, assim considerados todos os outros empregados, com exclusão dos diretores, gerentes e coordenadores que não participem de outros programas de remuneração variável e/ou incentivo a vendas, doravante designados de "DEMAIS EMPREGADOS" estarão sujeitos aos indicadores e pesos abaixo descritos e receberão seus GANHOS proporcionalmente aos seus atingimentos.

### 5.4.1 Indicadores e Pesos

Os indicadores estabelecidos para apuração do valor do GANHO dos DEMAIS EMPREGADOS, bem como os pesos correspondentes estão previamente estabelecidos abaixo:

- a) EBITDA – peso 40%
- b) Base de Clientes (quantidade de clientes) em 31/12/2008 – peso 20%
- c) ARPU – peso 20%
- d) Receita Líquida de Serviços – peso 20%

### 5.4.2 Ganho base

Os GANHOS serão calculados com base no nível de atingimento geral da empresa, considerando os indicadores acima descritos no item 5.4.1. Esse percentual de atingimento geral dos indicadores deverá ser aplicado sobre o GANHO base, por meio de Coeficiente próprio, conforme a fórmula abaixo.

Considera-se como GANHO base o valor calculado com base nos múltiplos salariais em caso de atingimento de 100% (cem por cento) dos indicadores estabelecidos. Para o exercício de 2008 o GANHO base em múltiplo salarial será de 1,2. Sobre este valor será aplicada a fórmula abaixo para a obtenção do valor do GANHO.

Com base no percentual de atingimento dos indicadores, o GANHO base deverá ser somado pelo Coeficiente calculado proporcionalmente ao percentual de atingimento dos indicadores, conforme tabela abaixo exemplificada, sempre limitada a 1,8.

Exemplo:

% de atingimento dos indicadores	Acelerador
Até 70%	0,3
70% a 80%	0,4
Acima de 80%	0,6

Posteriormente, esse resultado deverá ser aplicado sobre o salário nominal individual, considerando a proporcionalidade, se for o caso, conforme item 5.6 deste regulamento.

Fórmula:

$$\text{GANHO} = [\text{GANHO base em múltiplo salarial}] + [\text{Coeficiente de atingimento de indicadores}] \times [\text{salário nominal individual}]$$

Exemplos:

1. Nível de atingimento de 70% = 0,3 salários de PPR  
Fórmula:  $[1,2] + 0,3 \times \text{salário nominal} = \text{GANHO}$
2. Nível de atingimento de 80% = 0,4 salários de PPR  
Fórmula:  $[1,2] + 0,4 \times \text{salário nominal} = \text{GANHO}$
3. Nível de atingimento de 90% = 0,6 salários de PPR  
Fórmula:  $[1,2] + 0,6 (\text{teto}) \times \text{salário nominal} = \text{GANHO}$

Os GANHOS dos DEMAIS EMPREGADOS para o Exercício 2008 estão limitados a 1,8 salário nominal, conforme fórmula de cálculo acima descrita, sem considerar as parcelas descritas nos itens 5.4.3 e 5.4.4.

### 5.4.3 Gratificação Extra

Excepcionalmente, caso ocorra o atingimento de 70% ou mais dos indicadores mencionados no item 5.4.1, haverá pagamento de uma gratificação extra aos DEMAIS COLABORADORES no importe de 70% (setenta por cento) do salário nominal pago em dezembro de 2008. O pagamento dessa gratificação não está sujeita aos critérios de proporcionalidade indicados no item 5.6., assim como será feito em sua integralidade até 31.12.2008. Para salários superiores a R\$4.000,00 (quatro mil reais), será pago uma parcela fixa no importe de R\$2.800,00 (dois mil e oitocentos reais).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Serão elegíveis à gratificação extra apenas os empregados que tenham sido admitidos até 30 de novembro de 2008 e permaneçam com vínculo empregatício na data do pagamento.

#### **5.4.4 Parcela Adicional - abono compensatório**

Para os DEMAIS EMPREGADOS que não tiveram a jornada de trabalho reduzida por acordo coletivo de trabalho, seja por exercício em lojas ou ponto de venda, seja por já praticarem a jornada inferior a 44 horas semanais, e na hipótese de haver pagamento do GANHO relativo ao exercício 2008, será somado ao valor calculado para esse GANHO, nos termos do item 5.4.2 acima, uma parcela única bruta no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário nominal pago em dezembro de 2008, até o limite de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). Para salários superiores a R\$4.000,00 (quatro mil reais), será pago uma parcela fixa no importe de R\$400,00 (quatrocentos reais). O pagamento dessa gratificação não está sujeita aos critérios de proporcionalidade indicados no item 5.6., assim como será feito em sua integralidade até 31.12.2008.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Serão elegíveis à Parcela Adicional apenas os empregados que tenham sido admitidos até 30 de novembro de 2008 e permaneçam com vínculo empregatício na data do pagamento.

#### **5.4.5 Pagamento dos Ganhos – Demais Empregados**

Será feito o pagamento de 80% dos GANHOS aos DEMAIS EMPREGADOS em efetivo exercício na EMPRESA em 30.12.2008 sendo considerado para base de cálculo o salário nominal de dezembro de 2008.

O pagamento da segunda parcela correspondente a 20% do GANHO deverá ser realizada, nos termos da Lei 10.101/2000, até 30.06.2009

### **5.5 SALÁRIO**

Para todos os efeitos da participação nos lucros ou resultados, aqui convencionada, será observado o seguinte conceito, critério e condição: salário é espécie do gênero remuneração. Consequentemente, não integram o salário, para todos os efeitos deste Acordo, quaisquer outras parcelas integrantes da remuneração, habituais ou não.

O salário a ser considerado para a aplicação do resultado gerado, se devido, é o salário nominal mensal bruto de 31/12/2008.

### **5.6 PAGAMENTOS PROPORCIONAIS**

#### **5.6.1 Afastamento**

Na hipótese de afastamento dos COLABORADORES por auxílio-doença ou suspensão do contrato de trabalho durante o Exercício de 2008, deverá ser calculado o GANHO proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês trabalhado para fins de cálculo de PPR, aquele em que o empregado tenha laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos.

Aos COLABORADORES afastados do trabalho por motivo de acidente do trabalho, licença maternidade ou cedidos para o Sindicato, os GANHOS serão pagos de forma integral.

#### **5.6.2 Admissão**

Para os DEMAIS EMPREGADOS admitidos depois de 1º de janeiro do exercício de 2008 e que permanecerem ativos pelo menos até o término de vigência do plano em 31 de dezembro de 2008, o pagamento do GANHO será proporcional, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.



O pagamento do GANHO também será proporcional e calculado conforme anteriormente mencionado para o caso de EXECUTIVOS admitidos após 1º de janeiro de 2008.

#### **5.6.3 Dispensa antes do término do Exercício de 2008**

Para os DEMAIS EMPREGADOS que tenham sido dispensados sem justa causa antes do término da vigência do Plano em 31 de dezembro de 2008 e que tenham trabalhado durante o Exercício 2008 pelo menos 6 (seis) meses, o pagamento do GANHO será proporcional, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Referido pagamento deverá ser efetuado até 30.06.2009.

#### **5.6.4 Transferência de Colaborador**

Para os COLABORADORES desligados da EMPRESA durante o Exercício de 2008 e admitidos nas empresas subsidiárias, ou transferidos para outras empresas do mesmo grupo, o GANHO será pago considerando o salário nominal do mês de dezembro de 2008.

#### **5.6.5 Promoção**

Para os DEMAIS EMPREGADOS promovidos a Diretores, Gerentes e Coordenadores durante o Exercício de 2008, o GANHO será pago de forma proporcional aos meses trabalhados no exercício da antiga e da nova função, exceção feita caso tenha sido elegível por no mínimo 9 (nove) meses a uma das hipóteses de PPR do item 5.3 ou 5.4, situação em que será estendida a mesma condição aos meses remanescentes para completar o exercício 2008.

#### **5.6.6 Óbito**

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, durante o Exercício de 2008, por motivo de óbito do empregado, o pagamento do GANHO será feito ao dependente habilitado nos termos da legislação de forma integral no target 100% considerando o salário nominal do último mês trabalhado. O referido pagamento deverá ser efetuado preferencialmente junto com as verbas rescisórias.

### **5.7 NÃO PAGAMENTO DE GANHO**

#### **5.7.1 Período de Trabalho inferior a 6 (seis) meses**

Os DEMAIS EMPREGADOS que tenham sido dispensados sem justa causa antes do término da vigência do Plano em 31 de dezembro de 2008 e que tenham trabalhado durante o Exercício 2008 menos de 6 (seis) meses não têm direito a perceber qualquer GANHO.

#### **5.7.2 Desligamento de Colaborador**

Os DEMAIS EMPREGADOS não terão direito a qualquer GANHO, tampouco proporcionalmente quando dispensados com justa causa ou que pedirem demissão, durante o exercício vigente ou até a data do pagamento do GANHO.

## **6. PAGAMENTOS DOS GANHOS**

### **6.1 Data Final de Pagamento de Todos os Ganhos**

O presente PPR é instituído com pagamento de eventuais GANHOS a serem efetuados anualmente, sendo facultada uma antecipação semestral. O pagamento correspondente ao total do GANHO deverá ser efetuado até o dia 31.05.2009 para Diretores, Gerentes e Coordenadores e 30.06.2009 para os demais COLABORADORES, calculado nos termos do presente regulamento.

### **6.2 Condições específicas de pagamento**

Na hipótese de alteração nas regras que definem a não incidência dos encargos trabalhistas e previdenciários sobre os GANHOS, fica desde já acordado que os GANHOS previstos neste PPR serão objeto de redução proporcional, para compensar o acréscimo de encargos.

Fica acertado entre as partes que, durante a vigência deste PPR, os COLABORADORES não terão direito a nenhuma outra verba ou valor a título de participação nos resultados. Na hipótese de tais valores virem a ser pagos aos COLABORADORES, por qualquer motivo, deverão ser automaticamente deduzidos dos valores a serem pagos em decorrência do atingimento dos objetivos previstos no presente PPR.

## **7. NÃO INCORPORAÇÃO DOS GANHOS**

Qualquer GANHO que venha a ser pago em decorrência do bom desempenho profissional e cumprimento do Plano Operacional e das metas estabelecidas neste PPR não será incorporado, em hipótese alguma, ao salário dos COLABORADORES, não constituirá base de cálculo de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, tudo nos termos do Art. 7º, Inciso XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101/2000.

## **8. VIGÊNCIA**

O presente instrumento tem vigência para abranger o PPR relativo ao Exercício de 2008, assim entendido e reiterado como sendo o período compreendido entre 01 de janeiro de 2008 e 31 de dezembro de 2008 devendo vigorar até o cumprimento pleno de suas cláusulas.

## **9. MUDANÇA DE CENÁRIO**

Diante de circunstâncias que alterem substancialmente as atuais condições que nortearam a implementação deste PPR, fica ajustado que a EMPRESA poderá, mesmo durante a vigência do presente PPR, efetuar modificações que entendam necessárias, inclusive a suspensão deste PPR, ou mesmo alterações nos objetivos ora estabelecidos.

O conceito de alteração substancial das atuais condições pode abranger, embora não esteja a eles limitados, os casos de força maior, casos fortuitos, concordata, falência, greve e demais fatos que, embora possam ser considerados previsíveis, alterem a situação de normalidade da EMPRESA.

### **9.1 Não atingimento de metas**

Na hipótese das metas não serem atingidas, a EMPRESA, por liberalidade e a seu exclusivo critério, poderá, em caráter excepcional, alterar os objetivos a serem atingidos para pagamento dos GANHOS, desde que em benefício do COLABORADOR, sem que essa alteração descaracterize a natureza do pagamento do GANHO, qual seja, o de Participação nos Resultados referente ao exercício 2008, não adquirindo em hipótese alguma natureza salarial.

## **10. SOLUÇÃO DE DÚVIDAS**

Para a solução de quaisquer dúvidas ou conflitos oriundos do presente PPR, o COLABORADOR deverá encaminhá-los para a área de Recursos Humanos da EMPRESA, que envidará todos os esforços no sentido de dirimi-los, comprometendo-se as partes a não buscar solução judicial antes de esgotar todas as possibilidades de negociação.

## **11. PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

O processo de prorrogação ou revisão do presente Acordo, total ou parcial, será feito através de entendimento entre as partes, obedecidas sempre as disposições legais.

## **12. MULTA**

Fica estabelecida a multa de R\$ 100,00 por descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, sendo devida uma única multa, por ação, independentemente do número de cláusulas violadas, dos COLABORADORES envolvidos, bem como dos anos em que perdurar a violação. A multa deverá ser revertida à parte prejudicada.

### **13. REVISÃO DAS REGRAS DO PPR**

As Partes se comprometem a revisar as regras estabelecidas nesse Acordo Coletivo até o dia 31 de maio de 2009. Eventuais alterações decorrentes do ajuste entre as Partes deverão ser formalizadas por meio de novo Acordo Coletivo de Trabalho.

### **14. FORO**

As partes elegem o foro da cidade de Curitiba, no estado do Paraná, para dirimir quaisquer litígios decorrentes do presente regulamento.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO** **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2008 a 30/11/2009**

A TIM manterá o programa de alimentação para todos os empregados, com jornada de trabalho contratual igual ou superior a 36 horas semanais, mediante concessão de refeições através de restaurantes conveniados por empresas administradoras de sistemas de refeição-convênio credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para alimentação fora do domicílio, a partir do mês de Janeiro/2009, a TIM fornecerá 22 (vinte e dois) bilhetes-refeição mensais, com valor unitário fixado para o período abrangido no presente Acordo Coletivo de Trabalho em R\$17,00 (dezessete reais).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os empregados com jornada normal de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais distribuídas em 06 (seis) dias serão concedidos 26 (vinte e seis) tickets no valor facial de R\$17,00 (dezessete reais).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A empresa descontará mensalmente do empregado a importância de R\$1,00 (um real) a título de participação no valor do benefício.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O benefício previsto nesta cláusula não possui natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Aos empregados com jornada de trabalho inferior a 36 (trinta e seis) horas semanais o valor de que trata o caput desta cláusula será de R\$ 3,93 (três reais e noventa e três centavos).

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRANSPORTE EXCEPCIONAL**

A TIM disponibilizará transporte, de pontos estratégicos, servidos por transporte público regular ao local de trabalho, aos seus empregados que iniciarem a jornada de trabalho antes das 6 horas e, do local de trabalho a pontos estratégicos, servidos por transporte público regular, empregados que terminarem a jornada de trabalho após as 00:00 hora.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A empresa fica desobrigada a fornecer vale transporte para os deslocamentos mencionados no *caput* desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O transporte disponibilizado pela empresa, nestes casos, não caracteriza horas *in itinere*.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NO CUSTEIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A TIM concederá a todos os empregados e seus dependentes legais, sem ônus na mensalidade, o Programa de Assistência à Saúde.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Para internamentos hospitalares que envolvam ou não cirurgias, respeitadas as condições do plano em questão, não haverá qualquer tipo de participação do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para consultas médicas e exames, o empregado participará com 20% (vinte por cento) do valor fixado na tabela do respectivo plano, não podendo, entretanto, a somatória mensal destas participações ultrapassar a 10% (dez por cento) do salário básico mensal do empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO ODONTOLÓGICO**

A TIM disponibilizará, para todos os empregados e seus dependentes legais, um Plano Odontológico, que será custeado em 80% (oitenta por cento) pela empresa e 20% (vinte por cento) pelo empregado.

## **Auxílio Doença/Invalidez**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA / ACIDENTE DO TRABALHO**

Aos empregados com mais de 03 (três) anos completos de trabalho na TIM, e com menos de 10 (dez) anos completos de trabalho na TIM será concedido a complementação do auxílio-doença ou acidente do trabalho, de maneira que o empregado afastado do serviço por motivo de doença ou acidente do trabalho, continuará a perceber, por um período de até 3 (três) meses, ininterruptos ou não juntamente com o valor pago pelo Fundo de Previdência Privada, se houver, o salário que receberia se continuasse a trabalhar, incluídos neste período os benefícios de "tiquetes refeição" e auxílio medicamentos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados com mais de 10 (dez) anos completos de trabalho na TIM e com até 20 (vinte) anos de trabalho na TIM, a complementação de que trata o caput desta cláusula será de até 06 (seis) meses, não cumulativos, ininterruptos ou não.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aos Empregados com mais de 20 (vinte) anos completos de trabalho na TIM, a complementação de que trata o caput desta cláusula será de até 09 (nove) meses, não cumulativos, ininterruptos ou não.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A TIM complementarás despesas hospitalares e/ou próteses

decorrentes de internamentos por acidente de trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Aos empregados aposentados que permaneçam ou vierem a compor o quadro da TIM, a complementação do auxílio doença, se houver, será pago deduzindo-se do salário do empregado a parcela equivalente ao Auxílio Doença que o empregado receberia do Instituto Previdenciário e do Fundo de Previdência Privado caso não estivesse na condição de aposentado.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2008 a 30/11/2009**

A TIM reembolsará aos dependentes devidamente qualificados, 80% (oitenta por cento) das despesas com funeral do empregado, limitado a R\$ 1908,00 (mil, novecentos e oito reais), mediante a apresentação das respectivas notas fiscais.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE AUXÍLIO À ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2008 a 30/11/2009**

A TIM concederá o Programa de Auxílio à Assistência Pré-Escolar, para filhos de empregadas, menores de 07 (sete) anos, nas modalidades existentes, conforme restrições regulamentares e observados os seguintes limites de reembolso mensal:

Creche de Meio Período - reembolso limitado a R\$ 165,36 (cento e sessenta e cinco reais e trinta e seis centavos).

Creche de Período Integral - reembolso limitado a R\$ 254,40 (duzentos e cinquenta e quatro reais e quarenta centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As Empregadas com jornada de trabalho contratual inferior a 36 (trinta e seis) horas semanais, terão como limite de reembolso de que trata o caput desta cláusula, o valor de R\$ 127,20 (cento e vinte e sete reais e vinte centavos).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Poderá usufruir do programa o empregado que possua a guarda e posse judicial, de filhos menores de 07 (sete) anos, condicionado a não existência de vida marital com outra pessoa.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A TIM disponibilizará, para todos os empregados, Seguro de Vida em Grupo, que serão custeados em 80% (oitenta por cento) pela TIM e 20% (vinte por cento) pelo Empregado.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MEDICAMENTOS**

Será concedido o reembolso parcial das despesas com medicamentos, observadas as normas da TIM e até os seguintes limites mensais:

- despesas até 10% (dez por cento) do salário básico do empregado não serão reembolsadas;
- a parcela de despesas que exceder a 10% (dez por cento) do salário básico do empregado terá reembolso de 90% (noventa por cento).

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Normas Disciplinares**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIREITO DE DEFESA**

A TIM, quando da aplicação de qualquer punição, estabelecerá procedimentos que assegurem o direito de defesa aos empregados, que deverá ser exercido no prazo improrrogável de 02 (dois) dias úteis, a contar da comunicação da referida punição.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A TIM manterá a jornada de trabalho de 08 (oito) horas, de segunda-feira a sexta-feira, para todos os empregados, excetuando-se os que sejam abrangidos em regime especial por expressa disposição deste Acordo ou do Contrato Individual de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados que cumprem jornada inferior a 08 (oito) horas, não se aplica a eliminação do trabalho aos sábados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregados lotados em locais dotados de SISTEMA ELETRÔNICO DE MARCAÇÃO DE PONTO poderão, a critério da empresa, serem dispensados do registro de entrada e saída no intervalo do almoço, ficando esta responsabilidade a cargo do empregador, nos termos da Portaria Nº 3.082, de 11.04.84, do Ministério do Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os horários de entrada e saída do intervalo de almoço são aqueles estabelecidos pela TIM e permanecem inalterados.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As horas excedentes a jornada normal de trabalho, em um dia, poderão ser compensadas pela correspondente diminuição em outros dias.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGIME ESPECIAL DE TRABALHO**

Os empregados lotados nos Centros de Atendimento Telefônico ao Cliente e que utilizam áudiofones e/ou terminais de vídeo em caráter permanente e ininterrupto, terão, salvo expressa disposição deste Acordo ou do Contrato Individual de Trabalho:

a) Um regime de 36:00 (trinta e seis) horas semanais trabalhadas, podendo estas serem de 07:12 (sete horas e doze minutos) diárias ou de 06:00 (seis horas) diárias, distribuídas mediante jornada estabelecida pela TIM.

b) Um regime de 27:00h (vinte e sete horas) semanais trabalhadas, sendo estas de 04:30h (quatro horas e trinta minutos) diárias, distribuídas mediante jornada estabelecida pela TIM, respeitado o limite máximo de 25% (vinte e cinco por cento) do quadro dimensionado de atendentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Respeitados os dimensionamentos das áreas, sempre que surgirem vagas, nos Centros de Atendimento Telefônico ao Cliente e que utilizam áudiofones e ou terminais de vídeo em caráter permanente e ininterrupto, para jornadas contratuais de 36:00h (trinta e seis horas) semanais, será dada prioridade ao preenchimento destas aos empregados ocupantes de posições com jornadas inferiores a esta.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GINÁSTICA LABORAL**

A TIM disponibilizará aos empregados, em posições de atendimento dos *Call Centers* independentemente dos intervalos legais, um programa de ginástica laboral.

### **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RELAÇÕES ENTRE AS PARTES**

A TIM reservará espaço no quadro de avisos às entidades sindicais para fixação de informes ou outras comunicações impressas do interesse de seus associados.

As contribuições dos associados ao SINDICATO serão descontadas em folha de pagamento pela TIM, devendo a entidade sindical comunicar a autorização em tempo hábil à empresa.

As contribuições especiais, decididas em Assembléias da categoria, também serão descontadas em folha, na forma e valores definidos, devendo a entidade sindical comunicar tal decisão à TIM, acompanhada do edital de convocação da Assembléia e da cópia da ata desta que decidiu sobre a contribuição. O direito de oposição ao desconto para os não associados será observado, desde que comunicado até 15 dias antes da data prevista para o processamento. Esta, até 10 dias antes do processamento comunicará à TIM o rol de empregados que formalmente se opuserem, com cópias das manifestações individuais, ficando a TIM isenta e excluída de qualquer responsabilidade que por ventura queiram ou tentem lhe imputar, inclusive em processo judicial ou não.

Durante o expediente normal, e desde que tal não importe em interrupção dos trabalhos, os dirigentes sindicais terão livre acesso à empresa, mediante prévia autorização do gerente de Departamento ou o gerente da Área, para distribuição/fixação de avisos e contatos com associados.

A TIM poderá autorizar, mediante solicitação prévia de 48 horas, salvo excepcionalidades, durante o intervalo entre turnos, ou após as 17:00 horas, a utilização de instalações da mesma para reunião ou Assembléia convocada pelo sindicato.

As partes comprometem-se a participar na busca de soluções que visem a melhoria das condições de trabalho dos empregados, notadamente no que diz respeito ao labor insalubre ou perigoso e naquele que expor o empregado a lesões.

As partes comprometem-se a manter permanente discussão amigável visando dirimir os casos omissos ou decorrentes da observância e aplicação das condições pactuadas neste acordo coletivo, bem como aqueles pertinentes à interpretação de norma legais que sejam aplicáveis aos empregados, de forma a evitar litígios judiciais.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A TIM, nas localidades em que contarem com mais de 50 (cinquenta) empregados, compromete-se, sempre que possível, sem prejuízo da remuneração, a liberar um diretor ou delegado sindical, efetivos ou suplentes, por até 16 (dezesseis) horas no mês, não cumulativas, para participarem de reuniões ou encontros sindicais, condicionado, sempre, à apresentação de cronograma prévio.

O SINDICATO deverá solicitar, sempre por escrito e com antecedência de 03 (três) dias úteis, a liberação de empregados dirigentes sindicais.

### **Disposições Gerais**



## **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DIVERGÊNCIAS**

Será competente, para dirimir eventuais futuras divergências decorrentes do presente Acordo, a Delegacia Regional do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA - OBRIGAÇÕES**

Fica estipulada a multa equivalente a 02 (dois) salários mínimos, por cláusula, em caso de descumprimento de qualquer das obrigações contidas neste Acordo, revertendo esse valor em favor da parte prejudicada.

## **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RENOVAÇÃO**

O prazo de vigência do presente acordo é de 2 (dois) anos, iniciando-se em 1º de dezembro de 2008 e terminando em 30 de novembro de 2010.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Comprometem-se as partes a revisar, em dezembro de 2009, as cláusulas de natureza econômica.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - OUTRAS DISPOSIÇÕES**

E, por estarem justas e acordadas e para que produza seus devidos efeitos jurídicos, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 5 (cinco) vias de igual teor e para um só efeito, uma das quais deverá ser depositada na Delegacia Regional do Trabalho em Curitiba em conformidade com o que dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e de acordo com a Portaria nº 865, de 14/09/95, do Ministério do Trabalho.

**EUGENIO POPENDA KUCZERA**

Presidente

**SINDICATO TRABS EMP TELECOPER MESAS TELEF EST PARANA**

**RICHARD ALLAN VIEIRA**

Gerente  
TIM CELULAR S.A.

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .

**COM02509**

São Paulo, 17 de março de 2009

De: Contraf-CUT

Para: Federações e Entidades Sindicais Bancárias

**MINUTA ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO PROGRAMA DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), DISCIPLINADO PELA LEI Nº 10.101/2000 - 2008**

**CLÁUSULA PRIMEIRA: OBJETO**

O presente Acordo tem por objeto formular Programa de Participação nos Resultados (PPR), referente ao exercício de 2008 conforme o disposto na Lei 10.101 de 19.12.2000.

**CLÁUSULA SEGUNDA: ELEGÍVEIS**

Serão beneficiados pelo Programa de Participação nos Resultados (PPR), objeto deste instrumento, todos os empregados dos ACORDANTES que tenham sido admitidos até 31 de dezembro de 2007 e que estejam em efetivo exercício em 31 de dezembro de 2008.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O empregado admitido até 31 de dezembro de 2007 e cujo contrato foi suspenso ou interrompido a partir de 1º de janeiro de 2008, por doença, acidente do trabalho, liberação remunerada pré-aposentadoria, licença remunerada ou licença maternidade, faz jus ao recebimento integral da Participação nos Resultados (PPR) relativa ao ano de 2008.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

O empregado admitido ou desligado em decorrência de dispensa sem justa causa, pedido de demissão ou aposentadoria, durante o exercício de 2008, terá direito ao recebimento da Participação nos Resultados (PPR) proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, desde que tenha participado no programa durante, no mínimo, 90 (noventa) dias.

### **CLÁUSULA TERCEIRA: APURAÇÃO DOS VALORES DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)**

No período de vigência deste Acordo fica instituído nos ACORDANTES o “Programa de Melhoria do Índice de Satisfação dos Clientes” com o objetivo de valorizar a participação ativa dos empregados, que consiste no encaminhamento das sugestões submetidas aos Comitês Internos dos ACORDANTES, no uso racional de recursos, na observância dos procedimentos e normas internas e na otimização de processos que levem à melhoria na prestação dos serviços, tudo com a finalidade de melhorar o índice de satisfação do cliente.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O “Programa de Melhoria do Índice de Satisfação dos Clientes” constante no *caput* será aferido através da apuração da melhoria no “Critério de Satisfação”, composto pelas avaliações “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”, integrante do “P.I.F. – Painel das Instituições Financeiras (FRACTAL/USP)”, publicado pela Universidade de São Paulo, anualmente.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os valores referentes à participação nos resultados do exercício de 2008 serão calculados com base na colocação do BANCO SANTANDER S/A, no “Critério de Satisfação”, no **“P.I.F. – Painel das Instituições Financeiras (FRACTAL/USP)”** conforme a tabela abaixo:

#### **METAS**

“Critério de Satisfação”, integrante do “P.I.F. – Painel das Instituições Financeiras (FRACTAL/USP)”	Valor da PPR a ser pago aos empregados (R\$)
3º Lugar	905,11
2º Lugar	1.206,81
1º Lugar	1.810,18

#### **CLÁUSULA QUARTA: FORMAS DE AFERIÇÃO**

Para atestar os resultados estimados no “Programa de Melhoria do Índice de Satisfação dos Clientes”, os ACORDANTES divulgarão para os empregados, até o final de cada ano, a colocação do BANCO SANTANDER S/A na P.I.F. e encaminhará aos Sindicatos, até o final de cada ano, o resultado do referido Painel.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Todos os empregados terão acesso às informações relativas às premissas e aos resultados previstos neste acordo, através dos meios internos de comunicação.

#### **CLÁUSULA QUINTA: COMPENSAÇÃO**

Os valores decorrentes dos pagamentos do Programa de Participação nos Resultados (PPR) e dos Programas Específicos mantidos pelos ACORDANTES, referidos no caput e parágrafo único da cláusula sexta deste acordo coletivo, não serão compensados com a Participação nos Lucros ou Resultados estabelecidos pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

#### **CLÁUSULA SEXTA: PROGRAMAS ESPECÍFICOS MANTIDOS PELOS ACORDANTES**

Ficam ratificados, nos termos do artigo 2º, II, da Lei 10.101/00, todos os Programas de Participação nos Lucros ou Resultados, específicos para segmento de negócios dos ACORDANTES, com as metas, indicadores, formas de aquisição e prazo de vigência que constaram dos respectivos instrumentos, nominados PROGRAMAS SIM e respectivo Super Ranking, os quais integram o presente acordo.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As participações nos lucros ou resultados dos trabalhadores ocupantes dos cargos executivos, como tais compreendidos os administradores e os demais cargos diretivos, de gerência e de supervisão ou assessores, integram o presente acordo e obedecerão às regras e valores fixados pela diretoria com base no respectivo cargo ou função, no PEX - Programa Executivos.

### **CLÁUSULA SÉTIMA: PAGAMENTO**

O pagamento da Participação nos Resultados (PPR) e dos programas específicos mantidos pelos ACORDANTES será efetuado juntamente com a 2ª parcela da Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária, compensando-se as antecipações eventualmente realizadas.

### **CLÁUSULA OITAVA: VALOR MÍNIMO**

Fica estipulado o valor de R\$ 700,00 (setecentos reais), como mínimo a ser recebido por todos os empregados dos ACORDANTES a título de PPR, obedecidos os critérios da cláusula segunda.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Para os empregados elegíveis a programas específicos mantidos pelos ACORDANTES, o valor mínimo de R\$ 700,00 (setecentos reais), a título de PPR engloba os respectivos programas específicos.

### **CLÁUSULA NONA: DA NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS**

O Programa de Participação nos Resultados (PPR) previsto neste acordo atende ao disposto na Lei 10.101, de 19.12.2000, e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculado da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém é tributável para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

### **CLÁUSULA DÉCIMA – Abrangência:**

As cláusulas do presente Acordo Coletivo aplicam-se a todos os empregados do Banco e empresas listadas nesta cláusula, em todo o território nacional.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

As empresas referidas no caput são: Banco Santander S.A., Santander Asset Management DTVM, Universia Brasil S.A., Santander Brasil Seguros S.A., Santander Seguros S.A. Santander S.A. - Corretora de Câmbio e Títulos, Santander S.A. – Serviços Técnicos, Administrativos e de Corretagem de Seguros, Santander Brasil S.A. – Corretora de Títulos e Valores Mobiliários, Altec Brasil S.A. e Produban Serviços de Informática S.A.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará pelo prazo de 1 (um) ano, a contar de 1º de janeiro de 2008, independente da data de sua assinatura, encerrando-se em 31 de dezembro de 2008, ressalvando-se a eficácia da Cláusula 7ª - Pagamento, que se estenderá até 03 de março de 2009.

Por estarem justas e acordadas as partes firmam o presente acordo em seis vias de igual efeito.

São Paulo, XX de xxxxxxxxx de 200X.